



Universidade Federal de Sergipe



Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia Social

Mestrado em Psicologia Social

TEREZA CECÍLIA COSTA DO NASCIMENTO

**TRABALHO, EMPREGO E PRECARIZAÇÃO:
ALGUMAS CONTRIBUIÇÕES**

São Cristóvão – Sergipe

2016

TEREZA CECÍLIA COSTA DO NASCIMENTO

**TRABALHO, EMPREGO E PRECARIZAÇÃO:
ALGUMAS CONTRIBUIÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Centro de Ciências de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de Sergipe como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Psicologia Social.

Orientadora: Profa. Dra. Marley R. Melo de Araújo

São Cristóvão – Sergipe

2016

COMISSÃO JULGADORA

Dissertação da discente Tereza Cecília Costa do Nascimento, intitulada **Trabalho, Emprego e Precarização: Algumas Contribuições**, defendida e aprovada em 27/06/2016, pela banca examinadora composta pelos professores Doutores:

Profa. Dra. Marley R. Melo de Araújo

(Orientadora)

Prof. Dr. Joilson Pereira da Silva

(Membro Interno – Universidade Federal de Sergipe)

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

(Membro Externo ao Programa – Universidade Federal de Uberlândia)

*Para Raimundo Neto e Livia, pelo apoio, incentivo, compreensão e amor ao
longo dessa caminhada.*

*“Mas as sementes são invisíveis. Elas dormem no segredo da terra até que
uma cisme de despertar.”*

(Antoine de Saint-Exupéry)

AGRADECIMENTOS

A realização desse mestrado foi um sonho acalentado por vários anos, por isso, em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter desenhado a trajetória para que eu chegasse até aqui, com a certeza de que, tão fundamental quanto a linha de chegada, é o caminho percorrido e os aprendizados, descobertas e afetos vivenciados ao longo dele.

Muitas pessoas foram importantes durante esse curso de pós-graduação, entretanto citarei aquelas que mais diretamente contribuíram para a concretização desse projeto, agradecendo do fundo do meu coração...

Aos meus pais, por serem as pessoas maravilhosas que são, pelo amor incondicional e pelo ambiente de incentivo aos estudos no qual fui criada.

Ao grande amor da minha vida, Raimundo Neto, por ser um companheiro para todas as horas, que confia que posso ir além, apoiando, incentivando e compartilhando a sua vida comigo. Agradeço a Deus todos os dias por ter você ao meu lado.

À minha filha, Lívia, que muitas vezes não pude acompanhar nas brincadeiras e passeios por estar empenhada com leituras, artigos e tantas outras responsabilidades assumidas no mestrado. Mamãe ama muito você e espera ser um exemplo da importância do estudo enquanto possibilidade de desenvolvimento em todos os aspectos das nossas vidas.

À Ivonete, por sua amizade e disponibilidade sem tamanho. Muito obrigada pelo carinho e por cuidar tão bem da minha família.

De uma forma especial, gostaria de agradecer à minha orientadora, Prof^a Marley, a quem tenho grande apreço e admiração, pelos inúmeros ensinamentos que me proporcionou ao longo desses dois anos cheios de desafios e surpresas inesperadas. Para mim, és um exemplo de profissional, competente, disponível, serena e com o dom de ser verdadeiramente uma “mestra”.

Às minhas irmãs, Tereza Hania e Tereza Águida, pela torcida, apesar dos milhares de quilômetros de distância.

À amiga de mestrado, Ariane. Saiba que nunca vou esquecer da sua ajuda nos momentos mais difíceis dessa jornada, abdicando do seu tempo livre para me orientar e

amparar quando eu mais precisava. Obrigada pelo carinho e amizade, que tenho certeza que irão permanecer por toda a vida, independentemente de questões geográficas.

Aos colegas de trabalho do Hospital Universitário de Sergipe pelo incentivo sincero, em especial à Grazielle, sempre compreensiva com as minhas necessidades de ajuste de horário para comparecer às aulas e supervisões.

À Eliana, pelo desvelo e presteza em intervir para autorização da realização desta pesquisa no Hospital de Urgência de Sergipe Governador João Alves Filho - HUSE, assim como de conseguir os assistentes de pesquisa que foram essenciais para realização deste trabalho.

A todos que me ajudaram com a coleta de dados: Jackeline, Alisson, Joel, Jemina, Olívia, Mara Maely, Greice, Genivaldo, Adriana, Kesya e muitos outros que me estenderam a mão. Esta dissertação não teria sido concluída sem a ajuda e empenho de vocês!

Aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem do HUSE que participaram desta pesquisa.

A todos vocês, muito obrigada mesmo!!!

RESUMO

Esta dissertação é composta por três estudos relacionados à temática da precarização do trabalho. No Estudo 1, foi realizada revisão sistemática envolvendo os artigos publicados sobre a precarização do trabalho no Brasil, entre os anos de 2004 e 2014, em duas bases de dados (*Scielo* e *Pepsic*), com o objetivo de identificar tendências e lacunas para a elaboração de uma agenda de pesquisa que estimule os pesquisadores. Foram realizadas análises bibliométrica e de conteúdo de 17 artigos que preencheram os critérios de inclusão na pesquisa. As apreciações realizadas contribuíram com um panorama sobre as tendências e lacunas de produção que envolvem a precarização do trabalho e apontaram perspectivas de estudos capazes de alargar a compreensão do fenômeno e seus impactos sobre o indivíduo enquanto ser psicossocial. O Estudo 2 consistiu na investigação da percepção de precarização do emprego junto ao corpo de enfermagem de um hospital do Estado de Sergipe. Para tanto, realizou-se nova validação do Inventário de Precarização Laboral (IPREL). O instrumento foi aplicado em 279 profissionais, apresentando índices psicométricos adequados quanto à validade e confiabilidade. A partir de Análise Fatorial de Eixos Principais, rotação oblíqua Promax, foram extraídos dois fatores (Higiene Ocupacional e Justiça – HO&J: $\alpha = 0,87$; Relações de Trabalho - RT: $\alpha = 0,67$) que explicam 19,09% da variância dos dados. Os escores médios demonstram que a amostra pesquisada não percebe como adequadas e seguras as condições de trabalho no hospital, nem como justas as trocas existentes na díade empregador/empregado ($M = 1,5$; $DP = 0,52$), ainda que acuse como razoáveis as práticas de gestão de pessoas e o cumprimento das responsabilidades trabalhistas ($M = 2,0$; $DP = 0,51$). Esse resultado corrobora a necessidade de intervenções junto aos participantes do estudo para minimizar/reverter o diagnóstico identificado. O Estudo 3 visou prioritariamente o exame da associação entre a precarização do emprego, o suporte social no trabalho e a retaliação organizacional na mesma amostra de trabalhadores do Estudo 2. Somente o fator HO & J da escala de precarização do emprego e o fator Percepção de Suporte Instrumental - SSINS da escala de suporte social no trabalho revelaram capacidade explicativa para os comportamentos de retaliação organizacional. Enquanto o fator HO & J abrange a oferta de condições materiais para o trabalho e a percepção de justiça nas trocas existentes na díade

empregador/empregado, o SSINS está focado especificamente nos auxílios tangíveis que a empresa disponibiliza, como insumos materiais, técnicos, financeiros e gerenciais. Diante dessa situação, pondera-se que os aspectos concretos vivenciados no cotidiano do trabalho influenciam na ocorrência de comportamentos retaliatórios, do que se depreende a necessidade da instituição pesquisada avaliar se suas práticas organizacionais estão efetivamente fornecendo as condições necessárias para o bom desempenho dos seus trabalhadores e para a sua satisfação e bem-estar.

Palavras-chaves: precarização do trabalho; precarização do emprego; suporte social no trabalho; retaliação organizacional.

ABSTRACT

This dissertation is compound of three studies related to the theme of precarization of work. In the first study, it was made a systematic review of published articles about the precarization of work in Brazil between the years of 2004 and 2014, using two databases (Scielo and Pepsic), with the objective of identifying trends and gaps to design a research agenda which stimulates researchers. It was made the bibliometric analyses and of its content of 17 articles that filled the inclusion criteria of this research. The assessments carried out contributed to an overview of trends and production gaps involving the precarization of work and identified prospects for studies to expand the understanding of the phenomenon and its impact on the individual while being psychosocial. The second study consisted of an investigation of the perception of job precarization by the nursing staff of a hospital in the State of Sergipe, Brazil. With that objective in mind, it was carried out a new validation of the Inventory Precarious Employment. The instrument was applied to 279 professionals, presenting adequate psychometric indexes concerning to validity and reliability. From the Principal Axis Factoring, oblique rotation Promax, it was extracted two factors (Occupational Health and Justice - OH & J: $\alpha = 0.87$; Labour Relations - LR: $\alpha = 0.67$) that explain 19.09% of the variance of the data. The average scores shows that the investigated sample do not consider appropriate and safe the working conditions at the hospital, not even fair the existing exchanges between employer and employee ($M = 1.5$, $SD = 0.52$), although recognized as reasonable for the human management practices and to the compliance with the labor responsibilities ($M = 2.0$, $SD = 0.51$). That result corroborates the necessity of the interventions with the studied participants in order to minimize / reverse the identified diagnosis. The study 3 primarily aimed to examine the association among job precarization, social support at work and organizational retaliation in the same sample of workers of the study 2. Only the OH & J factor of the scale of job precarization and the Support Perception Instrumental factor - SSINS of the social support scale in the work revealed explanations for the behaviors of organizational retaliation. While the OH & J factor includes the provision of material conditions for the work and the perception of fairness in existing exchanges between employer and employee, the SSINS is focused specifically on the tangible aid that

the company offers, such as material, technical, financial and management resources. Faced with that situation, the assumption is that the concrete aspects experienced at work environment influences the occurrence of retaliatory behaviors, which indicates the importance of the researched institution to assess whether their organizational practices are effectively providing the necessary conditions for the proper performance of their employees, their satisfaction and well-being.

Key-words: precarization of work; precarization of job; social support at work; organizational retaliation.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	XIII
LISTA DE FIGURAS.....	XIV
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	XV
APRESENTAÇÃO.....	1
CAPÍTULO I	8
Estudo 1: Levantamento sistemático dos estudos sobre precarização do trabalho no Brasil	
Método.....	11
Resultados e Discussão.....	12
Conclusões Preliminares.....	30
CAPÍTULO 2.....	33
Estudo 2: A precarização do emprego de profissionais da enfermagem: um estudo com o Inventário de Precarização Laboral (IPREL)	
Método.....	38
Resultados e Discussão.....	42
Conclusões Preliminares.....	50
CAPÍTULO 3.....	52
Estudo 3: Comportamentos de retaliação organizacional de profissionais de enfermagem e sua explicação via precarização laboral e suporte social no trabalho	
Método.....	60

Resultados e Discussão	64
Conclusões Preliminares.....	80
COMENTÁRIOS FINAIS.....	84
REFERÊNCIAS.....	87
APÊNDICES/ANEXOS.....	99
Apêndice A - Ficha de Dados Sociodemográficos.....	100
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	101
Anexo A - Inventário sobre Precarização Laboral (IPREL).....	103
Anexo B - Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR).....	106
Anexo C - Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST).....	108
Anexo D – Matriz de Cargas Fatoriais do IPREL.....	110

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição dos artigos publicados nas bases de dados <i>Pepsic</i> e <i>Scielo</i> sobre precarização do trabalho de acordo com autoria, ano de publicação, título, periódico de veiculação, tipo de estudo e objetivo.....	14
Tabela 2 – Estrutura interna do Inventário de Precarização Laboral, segundo Araújo, Jesus e Rodrigues (no prelo).....	40
Tabela 3 – Estrutura interna do Inventário de Precarização Laboral – IPREL encontrada com o estudo atual.....	44
Tabela 4 – Análises estatísticas empregadas.....	62
Tabela 5 – Matriz de cargas fatoriais da Escala de Percepção de Retaliação Organizacional.....	65
Tabela 6 – Estrutura fatorial da Escala de Percepção do Suporte Social no Trabalho após análises do presente estudo.....	68
Tabela 7 – Resultados de análise de regressão múltipla para a base retaliação organizacional.....	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Autoria dos Artigos.....	18
Figura 2 – Área de Interesse dos Periódicos.....	19
Figura 3 – Região Geográfica de Localização dos Periódicos.....	20
Figura 4 – Tipos de Estudos.....	21
Figura 5 – Gráfico <i>Scree Plot</i>	43
Figura 6 – Relações encontradas na análise de regressão múltipla.....	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFE – Análise Fatorial Exploratória

CAAE – Certificado de Apresentação para Apreciação Ética

CEP-HU/UFS – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital
Universitário da Universidade Federal de Sergipe

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CTI-PED – Central de Tratamento Intensivo Pediátrica

DP – Desvio Padrão

EPJR – Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação

EPSST – Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho

HO & J – Higiene Ocupacional e Justiça

HUSE – Hospital de Urgência de Sergipe Governador João Alves Filho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ID – Desvio Interpessoal

IPREL – Inventário de Precarização Laboral

KMO – Kaiser-Meyers-Olkin

M – Média

NEP – Núcleo de Educação Permanente

OD – Desvio Organizacional

PAF – *Principal Axis Factoring*

PC – *Principal Component Analysis*

RT – Relações de Trabalho

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

SRPA – Sala de Recuperação Pós-Anestésico

SSEMO – Percepção de Suporte Social Emocional

SSINF – Percepção de Suporte Social Informacional

SSINS – Percepção de Suporte Social Instrumental

SUS – Sistema Único de Saúde

UFS – Universidade Federal de Sergipe

UTQ – Unidade de Tratamento de Queimados

APRESENTAÇÃO

O trabalho deriva de necessidades genuínas do homem na medida que é através do mesmo que ele transforma a natureza para o atendimento de seus anseios vitais. Diz respeito a todo esforço humano, físico ou psíquico, planejado ou não, empreendido com essa finalidade, que redunde por modificar o homem também. Assim, o trabalho ocupa um inegável e largo espaço na constituição da vida de uma pessoa, configurando-se como fonte relevante de significados. A ocupação de um ser humano, expressa por meio de suas atividades diárias ao satisfazerem suas necessidades básicas e motivacionais, é um componente nuclear de seu autoconceito, essencial para a construção de sua autoestima. A centralidade do conceito trabalho justifica-se pelo fato de estar implicado no sentido da existência do homem, na estruturação de seu estilo de vida e de suas aspirações. Ele cumpre, além da função de subsistência e de suprimento de necessidades materiais, o papel de desenvolvimento da identidade do indivíduo, sendo um forte componente na construção da pessoa que vive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. A autoimagem ocupacional é uma parte essencial de nossa autoimagem total, se não, a mais relevante (Zanelli, 2010).

Ao longo do tempo, o mundo do trabalho modificou-se drasticamente e, especialmente nas últimas décadas, assumiu uma configuração peculiar decorrente da etapa contemporânea do capitalismo denominada de acumulação flexível, a qual impactou decisivamente na vida do trabalhador. A referida fase originou-se na busca pela superação da conjuntura de crise de outro momento de desenvolvimento capitalista, marcado pelo regime de regulação fordista. Nas análises da crise do fordismo, havia um consenso que apontava uma situação de saturação da produção em massa, com queda no ritmo da produtividade nos principais países do mundo e queda da lucratividade.

No capitalismo flexível, embora o crescimento econômico tenha se desacelerado, a lucratividade aumentou e os ganhos do capital nunca foram tão altos e tão rápidos. As transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado. Essa hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno

estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um *novo* modo de trabalho e de vida. Trata-se de uma rapidez inédita do *tempo social*, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho (Druck, 2011).

Segundo Castel (1998), a precarização do trabalho é elemento central da nova dinâmica do desenvolvimento do capitalismo, criando uma nova condição de vulnerabilidade social: um processo social que modifica as condições do assalariamento (estável), anteriormente hegemônico no período da chamada sociedade salarial ou fordista. Dentro desse panorama, Druck (2011) apresenta seis indicadores da precarização do trabalho no Brasil, a saber: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perda das identidades individuais e coletivas; fragilização da organização dos trabalhadores e a condenação e descarte do Direito do Trabalho.

Os indicadores em questão traduzem-se objetivamente no cotidiano laboral através de contratos de trabalho precários, sem proteção social e trabalhista, baixos salários, gestão organizacional que impõe metas de difícil atendimento, assédio moral, extensão da jornada de trabalho, polivalência como requisito para o desempenho das funções, terceirização e quarteirização de serviços, condições de trabalho inseguras, falta de investimentos em treinamento, dificuldade de organização sindical, dentre outros.

Diante dessa nova formatação do trabalho, percebe-se que houve um retrocesso nas conquistas significativas alcançadas pelos trabalhadores em outros momentos históricos, redefinindo o patamar dos direitos sociais e trabalhistas e que, conforme tratado nesse texto anteriormente, dada a importância do labor na vida do homem, repercute severamente no planejamento e organização de sua vida.

No que concerne à saúde do trabalhador, Abramides e Cabral (2003) apontam que a precarização das relações de trabalho tem ampliado e agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes nos ambientes ocupacionais, os quais, inclusive em alguns casos, invadiram o domínio privado, atingindo crianças e mulheres, no chamado trabalho em domicílio. Estafas, fadigas, ansiedades, sensação de insegurança permanente, dores lombares, lesões por esforço

repetitivo e doenças osteomusculares constituem exemplos dos efeitos deletérios das atuais relações de trabalho.

Quanto às repercussões de ordem estrutural, a era da acumulação flexível, que teve como uma de suas consequências mais evidentes a flexibilização, gerou impacto na maneira como o trabalhador e organização relacionam-se. O trabalhador perdeu as garantias peculiares do período fordista em que contratos de trabalho fundamentados em relações estáveis de emprego eram estabelecidos e proporcionavam benefícios para aqueles empenhados com o alcance das metas organizacionais. Ademais, as exigências feitas pelo empregador em termos de qualificação, disponibilidade e dedicação aumentaram vertiginosamente. Com foco na competitividade, as empresas cobram do trabalhador total afinco, reduzem custos, adquirem novas tecnologias e adotam estratégias que, muitas vezes, relegam a um segundo plano aspectos relacionados ao bem-estar humano. Observa-se um cenário de urgência permanente e de busca frenética pela excelência. A terceirização é um exemplo emblemático nesse sentido, uma vez que emergiu como um recurso de gestão estratégica de negócios, eliminando nas empresas setores produtivos, administrativos ou de serviços considerados atividades complementares, visando ganhos de competitividade, produtividade e qualidade (Lima, 2010).

Assim como a precarização trouxe instabilidade para os contratos de trabalho, repercutiu nos laços estabelecidos entre colegas, em função da supervalorização do individualismo, e entre trabalhadores e instituições. Nesse último caso, verifica-se que os vínculos temporários, os contratos de trabalho efêmeros e a sublocação de mão-de-obra contribuíram para o advento de relações voláteis, com prazos de validade pré-estabelecidos, que desfavorecem o entrelaçamento do trabalhador com aspectos como missão, valores e visão institucionais. Assim, em um contexto em que as empresas reconhecem que o ser humano - apesar da indiscutível valorização dos avanços tecnológicos, informatização e mecanização dos processos produtivos - conserva-se como elemento essencial para a sua efetividade, não podem olvidar da importância que os vínculos estabelecidos entre os trabalhadores e elas mesmas têm, uma vez que comportamentos relacionados ao sentimento que o trabalhador edifica com as instituições em que estão inseridos, como comprometimento, envolvimento, cidadania organizacional e satisfação, repercutem diretamente em seus resultados.

Nesse panorama de sentimentos e respostas conflituosos que a atual organização do trabalho estimula no trabalhador, onde ao mesmo tempo em que cobra uma atitude de colaboração e parceria nos projetos e metas organizacionais, não consegue sustentar uma reciprocidade de retornos aos comportamentos discricionários estimulados em função da lógica da acumulação flexível na qual opera, percebe-se um campo fértil para a ocorrência de quebra de contratos psicológicos e percepção de espoliação por parte do trabalhador, uma vez que além da empresa não usar trocas sociais de mão dupla, ainda prejudica ostensivamente o trabalhador por meio de várias ações características de empregos precarizados. Tal acontecimento pode colaborar para adesão do trabalhador a comportamentos antissociais em clara atitude retaliatória, paradoxalmente distanciando dos resultados que a organização necessita para sua sobrevivência.

Diante desse quadro, cabe uma investigação acerca dos contornos, formas e pinturas dessa paisagem que salta aos olhos como um borrão, na medida em que em um pano de fundo de precarização, as empresas, enredadas com as novas exigências produtivas do mercado, requerem total engajamento do trabalhador, mas, inversamente, oferecem condições indignas, em uma relação de troca desigual.

Nos últimos anos, a psicologia dedicou-se ao tema da precarização do trabalho sob diversas perspectivas, entretanto, estudos empíricos voltados para a precarização do emprego ainda são escassos na produção nacional. Conforme aponta Marques (2013), as formas de emprego típicas não estão isentas de condições associadas à precarização, como a individualização de remunerações, desempenho profissional gerenciado por projetos e objetivos, entre outros, que contribuem para sentimentos de insegurança e incerteza quanto ao futuro do trabalhador na empresa.

Assim, dada a relevância do tema precarização na contemporaneidade, o seu amplo espectro e a necessidade de pesquisas capazes de contribuir para preparação dos profissionais que atuam nos diferentes espaços do fenômeno laboral, há muito ainda a ser investigado, principalmente, no que concerne às transformações da realidade do trabalho e seus reflexos na conduta dos indivíduos e das organizações como elementos interdependentes do comportamento organizacional.

Nesse contexto, o estudo da precarização do emprego atrelado aos comportamentos disfuncionais revela-se de grande valia, uma vez que essas condutas compõem

diuturnamente nas organizações e sua emissão causa grandes prejuízos, merecendo uma investigação criteriosa sobre o seu advento (Mendonça & Tamayo, 2004). Dentre os diversos tipos de comportamentos antissociais, o constructo de interesse desse trabalho é a retaliação organizacional.

Os comportamentos disfuncionais no trabalho, de uma maneira geral, referem-se a várias condutas do funcionário com a finalidade de se vingar da organização ou de seus colegas por alguma injustiça percebida. Estão incluídos nesse tipo de práticas: atrasos, faltas, pedidos de demissão, furtos, mentiras, agressões e sabotagens que geram prejuízos sociais e financeiros para as organizações. A retaliação, especificamente, é definida por Mendonça e Tamayo (2003), como um conjunto de comportamentos que são emitidos de maneira sutil ou agressiva em resposta à percepção de injustiça no trabalho, contra a organização ou pessoas que dela fazem parte. Segundo Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira e Borges-Andrade (2014), o tema comportamentos disfuncionais, que emerge em contrapartida às pesquisas sobre cidadania organizacional, surgiu recentemente no Brasil, constituindo-se num tema incipiente e carente de novos estudos e mais atenção. Ademais, argumentam que seria desejável que este tema fosse estudado em articulação com as percepções de suporte e justiça organizacional. É provável que a precariedade do emprego se relacione positivamente com a ocorrência de comportamentos de retaliação, na medida em que se vislumbra que situações de precarização despertem sentimentos e comportamentos pouco profícuos nos indivíduos.

Nesse sentido, ampliando a compreensão da retaliação com outras temáticas do comportamento organizacional, a presente dissertação investiga, também, o suporte social no trabalho, já que conforme Andrade, Estivalete e Gomes (2013), o novo processo produtivo afeta os elementos referenciais dos indivíduos e contribui para gerar situações de conflito, instabilidade e insegurança, demandando novas formas de interação e apoio social no trabalho, o que contribui para que o suporte social no trabalho recubra-se de grande importância como fenômeno psicossocial. Somado a isso, a literatura tem indicado que os aspectos sociais presentes na organização influenciam os afetos no trabalho e construtos relacionados ao bem-estar podendo, portanto, interferir na ocorrência de comportamentos positivos e negativos.

As relações sociais ajudam o sujeito a antecipar certos estressores e alterar aspectos do ambiente ou da sua própria conduta. Ademais, o suporte social pode moderar efeitos

patogênicos de estressores de natureza social e caracteriza-se como protetor do impacto de condições adversas. Siqueira e Gomide Jr. (2004) argumentam que a percepção de suporte social é uma cognição capaz de influenciar não apenas vínculos com o trabalho e vínculos afetivos com a organização, como também de impactar positivamente ações individuais que podem contribuir para a efetividade organizacional, através da redução do absenteísmo e da intenção de sair da empresa, a melhoria do desempenho, o envolvimento com o trabalho, comprometimento afetivo com a organização e equipe de trabalho e a ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional.

Face ao exposto, define-se como objetivo geral desta dissertação analisar a influência da percepção de precarização do emprego e do suporte social no trabalho sobre os comportamentos de retaliação organizacional. A investigação do relacionamento entre essas variáveis possui grande relevância acadêmica e social. Acadêmica, pela carência de estudos no Brasil sobre os temas em tela, conforme apontam Bastos et al. (2014), e social, na perspectiva de que somente a partir da compreensão da realidade poderemos transformá-la. O entendimento da forma como a precarização do emprego, o suporte social no trabalho e os comportamentos de retaliação organizacional relacionam-se permite, ainda, que intervenções organizacionais sejam fundamentadas teórica e empiricamente e possam contribuir efetivamente com um mundo laboral mais promissor para o indivíduo.

Estruturada em cinco partes, a presente dissertação buscou, com esta introdução, trazer os conceitos gerais sobre precarização do trabalho, suporte social e retaliação organizacional. Em seguida, serão apresentados três estudos componentes desta dissertação, os quais foram organizados em capítulos, de forma interdependente, e cumprem o papel de fundamentar teoricamente os constructos de interesse do trabalho e de demonstrar os resultados das análises realizadas a partir dos dados coletados.

O Capítulo I consistiu em uma revisão sistemática dos estudos desenvolvidos sobre precarização do trabalho no Brasil, com o intuito de apresentar o estado da arte em relação ao tema na literatura nacional. No Capítulo II, buscou-se investigar a percepção de precarização do emprego junto ao corpo de enfermagem de um hospital de urgência do Estado de Sergipe, para tanto, realizando nova validação da medida Inventário de Precarização Laboral (IPREL). Já no Capítulo III, examinou-se as associações entre os comportamentos de retaliação organizacional de profissionais de enfermagem, a precarização

laboral e o suporte social no trabalho. Por fim, a última parte da dissertação, Comentários Finais, aborda as principais reflexões oriundas dos três estudos e discute sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO I

ESTUDO 1

LEVANTAMENTO SISTEMÁTICO DOS ESTUDOS SOBRE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo do tempo, o mundo do trabalho modificou-se drasticamente e, especialmente nas últimas décadas, assumiu uma configuração peculiar decorrente da crise do modo de regulação fordista, a qual denunciava seu esgotamento enquanto paradigma societal e de organização do trabalho, concebendo os imperativos da reestruturação produtiva e da transição para a etapa contemporânea do capitalismo, denominada por alguns autores como acumulação flexível (Druck, 1999; Piore & Sabel, 1984). Os processos e práticas de trabalho preconizados por este modo de organização e regulação do trabalho afetaram indistintamente países desenvolvidos e em desenvolvimento (Arnold & Bongiovi, 2012).

A condição de assalariamento, constante de relações formalizadas de emprego, ainda constitui uma das mais espontâneas imagens ilustrativas de trabalho no contexto das relações sociais, permitindo para o sujeito a vivência de inserção social e, mesmo, de cidadania (Lima, 2006). Contudo, as relações de trabalho próprias do padrão fordista de produção vêm sendo substituídas por formas flexibilizadas e desregulamentadas de trabalho, alterando as relações contratuais de trabalho, levando à perda dos direitos sociais e à degradação das condições de vida de trabalhadores que têm na atividade laboral o seu sustento (Costa & Tambellini, 2009).

As transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modelo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a globalização do capital num grau inédito (Druck, 2011). Como produto das exigências do mercado de concorrência globalizada e da necessidade de reestruturação produtiva para atender às instâncias desse contexto, houve uma proliferação de trabalhos precários, que se encontram em expansão no mundo agrário, industrial e de serviços (Antunes, 2011), em substituição às formas de emprego homogêneas e estáveis, acompanhada pelo desemprego estrutural nos principais países capitalistas. Estabelecem-se contratos de trabalho precários, subcontratação

em cascata, configurando uma externalização de riscos e responsabilidades, com redução de salários e de empregos (Gomez & Thedim-Costa, 1999). Embora a precarização esteja no cerne da história do capitalismo e na exploração incessante da força de trabalho, observa-se, na atualidade, que o trabalhador perdeu as garantias peculiares do período fordista, no qual contratos de trabalho fundamentados em relações estáveis de emprego eram estabelecidos e proporcionavam benefícios àqueles empenhados com o alcance das metas organizacionais (Druck, 2011).

A partir do final do século XX, verificam-se modalidades da precarização próprias da fase da flexibilidade toyotizada, com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação ao modo de produção taylorista-fordista (Antunes, 2011). Conforme Druck (2011), trata-se de um processo que se instala econômica, social e politicamente, justificado pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais.

Os empregos precários já não resultam da ausência de crescimento econômico, mas são inerentes ao próprio modelo de crescimento (Costa & Tambellini, 2009). Hoje, empregos flexíveis são amplamente difundidos em economias em desenvolvimento e crescem em países desenvolvidos. Na Espanha, por exemplo, somente o emprego com contrato temporário já representa cerca de 30% do emprego assalariado desde 1990 (Vives et al., 2010). A precarização revela-se uma tendência que atinge os trabalhadores, independentemente do segmento onde desenvolvam as suas atividades, seja ele público, privado ou autônomo, com gradações distintas no que concerne à desestruturação da existência e das estruturas temporais dos indivíduos, conferindo incerteza ao futuro e generalizando a insegurança como modo de vida (Lima, 2010), ainda que mulheres, jovens, negros e os mais velhos sejam os grupos em que a precarização se encontra mais difundida (Cadoná & Góes, 2013; Hirata, 2009).

A precarização traduz-se no universo do trabalho através de: intermitência dos contratos, temporalizados em função dos interesses empresariais (por tempo determinado, pela redução da jornada), além das mudanças na modalidade desse contrato que poderá ser de assessoria, consultoria, empresas individuais, cooperativas de trabalho, descaracterizando a relação salarial; informalidade; desregulação da legislação trabalhista; baixos salários; gestão organizacional que impõe metas de difícil atendimento; assédio moral; extensão, intensificação e indeterminação da jornada de trabalho; polivalência e plurifuncionalidade do

trabalhador; terceirização e quarteirização de serviços; maior exposição de fatores de risco à saúde e segurança do trabalhador; falta de investimentos em capacitação e educação continuada; fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; desemprego; desresponsabilização do Estado pela fiscalização e normatização das condições em que o trabalho é exercido; gestão do trabalho que transfere os ônus do labor (acidentes, qualificação, alimentação) ao trabalhador; dentre outros (Abramides & Cabral, 2003; Druck, 2011; Lima, 2006; Navarro & Padilha, 2007; Padilha, 2009; Vives et al., 2010).

Adicionada a essas questões, no caso brasileiro, observa-se, ainda, um paulatino processo de pauperização, inclusive entre os trabalhadores integrados ao mercado de trabalho, como resultado de uma trajetória marcada pela insegurança, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais (Borges & Yamamoto, 2004; Gomez & Thedim-Costa, 1999). Leite (2003) chama a atenção para a noção de que o trabalho tem se tornado escasso no núcleo moderno das cadeias produtivas de onde é expulso para se expandir em uma “periferia precária”, via mecanismos de terceirização, colocando em pauta o grave problema da empregabilidade dos indivíduos, não somente daqueles – mais ameaçados e desqualificados - que margeiam tais contextos produtivos, como também a possível não empregabilidade dos qualificados.

A consequente degradação das condições materiais de vida, das formas de reprodução, agravada pela ausência de mecanismos de proteção social e associada à desestruturação/reconstrução de identidades geradas em torno do trabalho configura questão social premente. As repercussões para a saúde biopsicossocial, de natureza diversa, situam-se no cerne dessa problemática (Gomez & Thedim-Costa, 1999). Logo, percebe-se que a precarização repercute na integralidade da vida do indivíduo, não só do ponto de vista financeiro, como também de sua saúde física e psíquica, constituindo-se um tema de relevância social na contemporaneidade, mormente, devido ao seu amplo espectro.

Em um contato preliminar com a literatura brasileira, verifica-se que vários campos do saber têm se interessado por esse fenômeno, tais como a sociologia (Antunes, 2011; Druck, 2011), enfermagem (Souza et al., 2010) e serviço social (Raichelis, 2011; 2013). Entretanto, não se tem notícia de estudos que caracterizem o quadro de produção acadêmica de forma sistemática. Foi observado, também, uma pequena gama de contribuições por parte da psicologia, o que é preocupante, uma vez que somente a partir da compreensão sobre as

consequências decorrentes do processo de precarização do trabalho na saúde psíquica, no comportamento humano e, por conseguinte, nas organizações nas quais as relações laborais edificam-se, é possível a proposição de iniciativas capazes de reverter o processo ascendente de deterioração de direitos e garantias mínimas indispensáveis à saúde e bem-estar dos trabalhadores no atual contexto social brasileiro. Nesse sentido, foi realizado um levantamento das produções científicas desenvolvidas na atualidade sobre a precarização do trabalho no Brasil, entre os anos de 2004 e 2014, uma vez que se entende que essa é uma tarefa importante para identificação de lacunas e direcionamento de novos estudos.

Método

A metodologia utilizada para a realização deste estudo sistemático foi a pesquisa bibliográfica, a qual foi realizada durante o mês de novembro de 2014, através da busca eletrônica de artigos indexados com o assunto “precarização do trabalho” em todos os índices, em duas importantes bases de dados brasileiras de livre acesso: *Pepsic* (pepsic.bvsalud.org) e *SciELO* (www.scielo.br). Ambas são constituídas por textos completos e têm acesso gratuito. Entretanto, a base *Pepsic* engloba periódicos pertencentes à psicologia e áreas afins, enquanto a base *SciELO* caracteriza-se como uma biblioteca eletrônica multidisciplinar. A opção por essas fontes de consulta respaldou-se no fato de que, juntas, essas bases integram quase a totalidade da produção psicológica indexada no Brasil (Zoltowski, Costa, Teixeira, & Koller, 2014).

Inicialmente, foi efetuado um apanhado dos artigos existentes em cada uma das bases com o tema “precarização do trabalho”, onde foram identificadas 15 publicações no *site* do *SciELO* do Brasil e 5 no endereço eletrônico do *Pepsic*, totalizando 20 estudos. Contudo, esse número foi reduzido para 17 após a supressão de trabalhos que não obedeceram aos critérios de inclusão, quais sejam: ser material no formato de artigo, ter como tema principal a precarização do trabalho e ter sido publicado no intervalo de dez anos, ou seja, entre os anos de 2004 e 2014. Optou-se por investigar somente artigos em função desse material caracterizar-se pela submissão ao criterioso processo de revisão por pares, aumentando a probabilidade de constituírem material de qualidade; já a escolha do lapso temporal foi fruto da crença de que esse período confere contemporaneidade à pesquisa, podendo, portanto,

gerar melhores encaminhamentos decorrentes do seu resultado. Assim, 17 artigos constituem a amostra deste estudo, os quais foram analisados na íntegra.

Os elementos prioritariamente observados nos trabalhos selecionados foram objetivos, autoria, periódico de veiculação, local de realização da pesquisa, método e principais contribuições dos estudos. No que concerne aos elementos autoria, periódico de veiculação, local de realização da pesquisa e método, foi feita uma análise bibliométrica, que pode ser entendida como uma técnica quantitativa que visa mensurar os aspectos relativos à produção científica (Bufrem & Prates, 2005). Já no que tange aos objetivos e principais contribuições, foi feita análise de conteúdo conforme os procedimentos de análise de dados propostos por Bardin (1977), os quais incluem as fases: a) pré-análise: consistindo na organização do material através da sistematização de suas ideias iniciais; b) exploração do material: que engloba a codificação, definição de categorias de análise, identificação das unidades de registro e de contexto nos documentos; c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação: momento onde ocorre a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais. Seguindo os pressupostos supramencionados, os artigos eleitos foram classificados em três categorias, de acordo com a sua temática central:

(1) “Caracterização de contextos laborais precários”: estudos que apresentaram situações de grupos ocupacionais específicos e refletiram sobre as consequências da condição laboral vivenciada pelo indivíduo a partir de várias perspectivas;

(2) “Efeitos psicossociais da precarização”: artigos que priorizavam a discussão de questões subjetivas atreladas a situações sociais impostas pelo processo de precarização;

(3) “Análise das transformações ocorridas no mundo do trabalho propiciadoras de precarização”: trabalhos que tratam dos eventos sócio históricos provocados pelo desenvolvimento do capitalismo que culminaram com a flexibilização, ocasionando ruptura de vínculos empregatícios, desestabilização e acentuação de condições precárias de trabalho.

Resultados e Discussão

Os resultados e discussão tratam, inicialmente, dos aspectos bibliométricos (autoria, periódico de veiculação e tipos de estudo) e, em seguida, de questões referentes à análise de conteúdo, especificamente a discussão das três categorias temáticas delimitadas. A Tabela

01 apresenta a descrição dos artigos publicados nas bases de dados *Pepsic* e *Scielo* sobre precarização do trabalho de acordo com autoria, ano de publicação, título, periódico de veiculação, tipo de estudo e objetivo.

Tabela 1– Descrição dos artigos publicados nas bases de dados *Pepsic* e *SciELO* sobre precarização do trabalho de acordo com autoria, ano de publicação, título, periódico de veiculação, tipo de estudo e objetivo.

Autoria/ Ano	Título	Periódico	Tipo de Estudo	Objetivo
Dourado (2014)	Projetos desenvolvimentistas nas terras do sem-fim: expansão do agronegócio e precarização do trabalho no semiárido baiano	Sociedade & Natureza	Pesquisa qualitativa	Refletir sobre os resultados da modernização agrícola ocorrida no Brasil a partir dos anos 1970 e as transformações significativas no campo que foram acentuadas em virtude da reestruturação produtiva do capital.
Wolff (2014)	Desenvolvimento local, empreendedorismo e "governança" urbana: onde está o trabalho nesse contexto?	Cadernos CRH	Pesquisa quantitativa	Questionar três concepções de políticas públicas que se apresentam hoje como propostas alternativas ao paradigma econômico neoliberal e à precarização do mercado laboral que veio em sua esteira: desenvolvimento local, empreendedorismo e governança urbana.
Araújo (2013)	Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho	Sociedade e Estado	Pesquisa qualitativa	Compreender o processo de precarização do trabalho, a partir da experiência histórica dos trabalhadores portuários avulsos.
Bernardo, Verde e Pinzón (2013)	Vivências de trabalhadores com diferentes vínculos empregatícios em um laboratório público	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Pesquisa qualitativa	Analisar a vivência de profissionais com diferentes vínculos empregatícios inseridos em um mesmo serviço público de saúde.

Cadoná e Góes (2013)	Juventude e trabalho: emprego e desemprego entre jovens no município de Santa Cruz do Sul (RS)	Barbarói	Pesquisa quantitativa	Diagnosticar a situação de emprego e de desemprego entre jovens de Santa Cruz do Sul (RS), indicando e analisando a condição insegura e de precariedade que caracteriza a inserção dos jovens no mundo do trabalho nas sociedades contemporâneas.
Ferraz e Gomes (2012)	Uma existência precarizada: o cuidado da prole no trabalho de catação de material reciclável	Sociedade e Estado	Pesquisa qualitativa	Apresentar os motivos que levam os pais a inserirem seus filhos em idade precoce no trabalho de catador de material reciclável.
Antunes (2011)	Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?	Serviço Social e Sociedade	Estudo teórico	Compreender os modos de ser do processo de informalização e precarização da classe trabalhadora, seus elementos explicativos, bem como suas conexões com a lei do valor.
Franco (2011)	Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza	Cadernos CRH	Estudo teórico	Resgatar a noção de trabalho alienado, considerando o seu valor heurístico para compreender, mais profundamente, as interconexões entre os fundamentos do trabalho e os atuais desafios da crise social e ambiental.
Silva e Muniz (2011)	Vivências de trabalhadores em contexto de precarização: um estudo de caso em serviço de emergência de hospital universitário	Estudos e Pesquisa em Psicologia	Pesquisa qualitativa	Evidenciar as vivências subjetivas dos trabalhadores em sua relação com a precarização do trabalho e as estratégias desenvolvidas para lidar com o sofrimento na construção coletiva de seu ofício.

Lima (2010)	A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Estudo teórico	Enfatizar, na discussão sobre trabalho flexível, a positividade e/ou negatividade dos processos de externalização.
Lima (2009)	Paradoxos do trabalho associado	Tempo Social	Estudo teórico	Discutir a heterogeneidade do trabalho associado em cooperativas e empresas autogestionárias, e dois de seus paradoxos originários: integração ou alternativa ao mercado capitalista, e trabalho autônomo ou subordinado.
Mello, Marçal e Fonsêca (2009)	Os sentidos do trabalho precarizado na metrópolis: Fato e ficção!	Organizações e Sociedade	Pesquisa qualitativa	Apreender e desvelar algumas das características que institucionalizam o imutável modo de produção capitalista e que reflete o mundo do trabalho desde o início do século XX.
Freire (2008)	Assédio moral e saúde mental do trabalhador	Trabalho, Educação e Saúde	Estudo teórico	Discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente do trabalho.
Grazia (2007)	De trabalhador a pedinte	Revista Katálysis	Pesquisa qualitativa	Discutir as políticas sociais vigentes nos últimos anos, incluindo os reflexos na subjetividade do trabalhador.
Montali (2006)	Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a	Revista Brasileira de Estudos de População	Pesquisa qualitativa	Mostrar a especificidade dos perfis de inserção no mercado das mulheres-cônjuge e das mulheres-chefe de família, que são co-provedoras ou provedoras em seus núcleos familiares.

precarização do trabalho e
o desemprego

Pereira e Brito (2006)	Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial	Revista Mal-estar e Subjetividade	Pesquisa qualitativa	Investigar os sentidos produzidos por desempregados e desempregadas do setor industrial, em um município no sul de Minas Gerais, acerca do desemprego, bem como compreender a manifestação subjetiva desses sentidos.
Leite (2004)	Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo	Trabalho, Educação e Saúde	Pesquisa qualitativa	Discutir as transformações das relações e das condições de trabalho no contexto da reestruturação produtiva.

Análise Bibliométrica

Autoria

Procedeu-se um levantamento acerca da formação acadêmica dos primeiros autores de cada um dos 17 trabalhos considerados nesse estudo. Desse total, 2 trabalhos foram escritos por um mesmo autor (Lima, 2009; 2010), enquanto os demais corresponderam a autores diferentes. Verificou-se que dos 16 autores, 15 (93,8%) possuíam doutorado. Dentre as áreas de conhecimento, constatou-se a seguinte distribuição: 10 (62,5%) eram de ciências sociais (Antunes, 2011; Araújo, 2013; Cadoná & Góes, 2013; Franco, 2011; Freire, 2008; Grazia, 2007; Leite, 2004; Lima, 2009; 2010; Montali, 2006; Wolff, 2014), 2 (12,5%) de administração (Mello, Marçal, & Fonsêca, 2009; Pereira & Brito, 2006), 1 (6,25%) de geografia (Dourado, 2014), 2 (12,5%) de psicologia (Bernardo, Verde, & Pinzón, 2013; Silva & Muniz, 2011) e 1 (6,25%) de saúde coletiva (Ferraz & Gomes, 2012). Os resultados obtidos (Figura 1) apontam que a área de ciências sociais compreende mais da metade dos estudos nacionais sobre precarização do trabalho publicados em periódicos, e que a comunidade acadêmica em psicologia no Brasil, se estiver envidando esforços para compreender e caracterizar esse fenômeno, carece de divulgar mais os produtos de tais iniciativas de pesquisa, especialmente em periódicos, os quais ampliam a abrangência de público leitor.

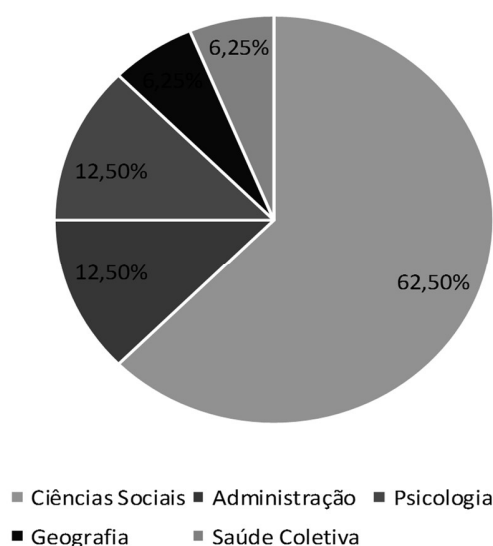


Figura 1 – Autoria dos artigos.

É lícito ratificar, diante deste quadro, que o recorte metodológico do presente estudo não considerou veículos de conhecimento como livros, dissertações e teses produzidas por pesquisadores da Psicologia quando da análise bibliométrica, o que não significa que não existam, a exemplo de Borges, Vitullo e Ponte (2012), Lima (2012) e Menezes (2010).

Mesmo diante de uma pequena representação desse campo de conhecimento feita pela Psicologia em periódicos, a tônica psicológica emerge em vários dos trabalhos analisados (Bernardo, Verde, & Pinzón, 2013; Freire, 2008; Grazia, 2007; Pereira & Brito, 2006; Silva & Muniz, 2011) desinente da complexidade, abrangência do tema e do fato de que a precarização repercute articuladamente nas várias dimensões de existência do indivíduo. Dentre os conteúdos psicológicos observados, pode-se exemplificar o sofrimento psíquico dos indivíduos desempregados e/ou submetidos a trabalhos instáveis, as vivências de assédio moral e a ressignificação de emoções e acontecimentos.

Periódico de veiculação

Em relação à área focal de interesse dos periódicos (Figura 2), verificou-se que o maior número de publicações ocorreu em revistas de ciências sociais com 7 trabalhos (41,1%). As áreas contempladas pelas demais publicações foram: psicologia – 5 estudos (29,4%); educação e saúde – 2 artigos (11,8%); geografia – 2 trabalhos (11,8%); e administração – 1 estudo (5,9%). Vale salientar que uma das revistas, classificada como interdisciplinar, foi agrupada de acordo com o centro de vinculação junto à universidade a qual pertencia.

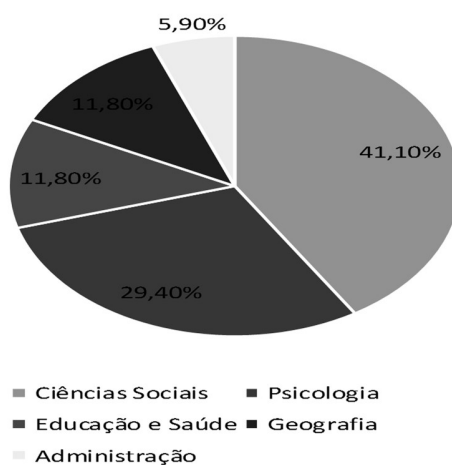


Figura 2 – Área de Interesse dos Periódicos.

No que concerne à região geográfica de localização dos periódicos (Figura 3), constata-se que a predominância dos veículos que publicaram artigos sobre precarização do trabalho encontra-se no Sudeste (53,8%), seguido pelo Nordeste (23,0%), Sul (15,3%) e Distrito Federal (7,6%). Como 84,6% dos periódicos considerados vinculam-se a universidades, esse resultado é coerente com Bastos et al. (2014), quando afirmam que Sul e Sudeste reúnem a maioria das instituições de ensino superior do país, podendo o destaque conferido às publicações oriundas do Sudeste estar sinalizando para esta concentração institucional. Já a representatividade nordestina advém da Universidade Federal da Bahia possuir o grupo de pesquisas Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, atuando desde o ano 2000 em temáticas de precarização.

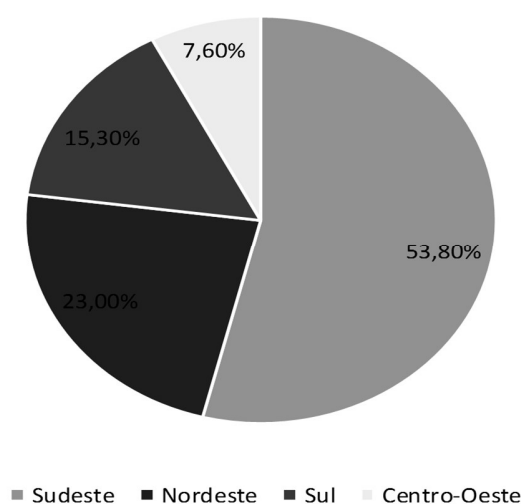


Figura 3 – Região Geográfica de Localização dos Periódicos.

Tipo de Estudo

Os estudos sobre precarização assumiram diferentes paradigmas de pesquisa (Figura 4). Dos 17 artigos pesquisados, 5 (29,4%) tinham caráter eminentemente teórico (Antunes, 2011; Franco, 2011; Freire, 2008; Lima, 2009; 2010) e o restante eram trabalhos empíricos, sendo 10 (58,8%) qualitativos (Araújo, 2013; Bernardo, Verde, & Pinzón, 2013; Dourado, 2014; Ferraz & Gomes, 2012; Grazia, 2007; Leite, 2004; Mello, Marçal, & Fonsêca, 2009;

Montali, 2006; Pereira & Brito, 2006; Silva & Muniz, 2011); e 2 quantitativos (11,7%) (Cadoná & Góes, 2013; Wolff, 2014).

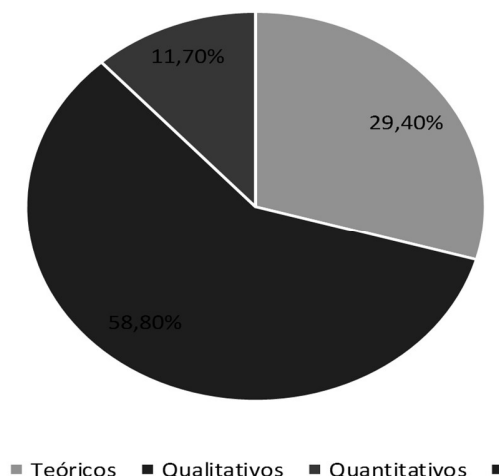


Figura 4 – Tipos de Estudos.

O fato das produções, em sua maioria, serem qualitativas impede, a princípio, que as descobertas encontradas nos estudos sejam generalizadas para grupos distintos daqueles pesquisados. Em contrapartida, as reflexões trazidas por esses trabalhos possuem um nível de profundidade que supera essa lacuna, adicionando novos elementos à compreensão do tema precarização. Conforme Günther (2006), as descobertas provenientes de estudos qualitativos dependem de uma argumentação explícita e consistente que indique quais generalizações são pertinentes para a realidade específica estudada. Ainda segundo esse autor, no que tange à pesquisa quantitativa, uma amostra representativa permitiria uma generalização dos resultados a partir de um processo indutivo que obedece a regras que não são uniformes, mas próprias de cada situação, e que a partir de elementos individuais alcança hipóteses e generalizações.

Nesse sentido, entende-se que os delineamentos de pesquisa permitem a compreensão de um certo objeto de maneiras distintas, porém complementares. A partir dos resultados apresentados quanto à tendência dos estudos sobre precarização do trabalho, verifica-se uma lacuna quanto à investigação desta temática sob um viés quantitativo, pois a partir de diferentes olhares sobre o mesmo objeto de pesquisa é que a triangulação de dados é possível.

Análise de Conteúdo

Caracterização de contextos laborais precários

Esta categoria compreende as produções que analisaram um cenário de trabalho em particular, ou seja, a precarização foi demonstrada a partir do detalhamento de um determinado espaço laboral. Fazem parte deste grupo 6 (35,2%) estudos que buscaram a compreensão das consequências da precarização nos espaços agrícola (Dourado, 2014), portuário (Araújo, 2013), hospitalar (Bernardo, Verde, & Pizón, 2013; Silva & Muniz, 2011), industrial (Leite, 2004) e de tecnologia da informação (Wolff, 2014). Apesar dos segmentos tratados serem distintos, as mudanças históricas do capitalismo têm se expandido para todos os setores da sociedade, interferindo nas formas de trabalho, gerando sofrimento e necessidade de readaptação contínua do indivíduo às novas realidades (Antunes, 2005).

Os trabalhos de Bernardo, Verde e Pinzón (2013) e de Silva e Muniz (2011) objetivaram analisar as vivências subjetivas dos trabalhadores da área de saúde, os quais percebiam o seu ambiente laboral invadido pela ideologia neoliberal e imerso em problemas estruturais que refletiam em suas vidas e saúde e, possivelmente, na qualidade do serviço oferecido. Os autores em tela reafirmaram a necessidade de mais pesquisas sobre as tramas intersubjetivas que o indivíduo trava no enfrentamento de condições laborais precárias.

Os trabalhos citados assinalam o impacto da precarização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, subentendendo uma associação também defendida por Seligmann-Silva (2011), ao propor um panorama de confluências entre precarizações social, ética, do trabalho, da saúde e do meio ambiente. Vários caminhos podem relacionar precarização do trabalho e resultados adversos para a saúde, a exemplo dos efeitos da privação econômica e social, de precários ambientes laborais e de padrões deficitários de atuação organizacional em saúde e segurança ocupacionais. Contudo, ainda que exista consenso sobre a expansão de trabalhos precários e suas consequências para a saúde, e que a relação preconizada seja plausível, ainda carece de maiores evidências empíricas (Vives et al., 2010). Lima (2013) questiona a existência e possibilidade de comprovação do nexos causal entre transtornos mentais e trabalho, muito embora pondere, por resultados favoráveis de seus próprios estudos, que certas condições adversas de trabalho podem favorecer a emergência de transtornos mentais específicos. Sendo assim, recomenda-se aos estudos sobre a relação precarização do trabalho

e saúde, uma maior dedicação ao delineamento metodológico, pois somente desta forma a discussão sobre os efeitos da precarização para o bem-estar do trabalhador pode ultrapassar o caráter predominantemente conceitual.

Os demais artigos que compõem a presente categoria detalharam, através de um apanhado das mudanças de gestão de negócios e de políticas públicas, a configuração das relações produtivas nos ambientes investigados. Leite (2004) discorreu sobre a estruturação da cadeia produtiva da indústria de confecção em São Paulo, destacando como a lógica da competitividade e da redução de custos impacta na adoção de estratégias flexíveis de organização da produção, como a terceirização e o trabalho a domicílio. Wolff (2014), por sua vez, apresentou o arranjo produtivo de tecnologia da informação da região de Londrina (PR) e constatou que microempresas passaram a realizar processos mais simples das cadeias de valor das corporações executoras de tecnologias avançadas, utilizando força de trabalho de baixo grau (relativo) de escolaridade, com poucos salários, o que elevava o índice de rotatividade.

A proposta toyotista de “empresa enxuta” significou uma generalização dos processos de terceirização, com a focalização e a subcontratação de outras empresas para a elaboração de atividades consideradas secundárias. Nas redes de subcontratação, desaparece a proposta da revalorização do trabalho, tendo a redução de custos como meta. O enriquecimento de tarefas, o trabalho em equipes, a valorização do conhecimento do trabalhador, mantêm-se no núcleo das empresas contratantes, enquanto na “periferia” fornecedora coexistem trabalhos com contratos precários, qualificação restrita e baixos salários (Lima, 2006).

Já nos contextos agrícola e portuário, debatidos respectivamente nos estudos de Dourado (2014) e Araújo (2013), observou-se que a modernização tecnológica desencadeou transformações no campo e nos portos, acentuadas em função da reestruturação produtiva do capital. No campo, além dos elementos típicos da exploração de mão de obra pelo capitalismo, houve a alteração de um estilo de vida camponês abalado pela dinâmica do agronegócio, que conferiu novo significado à relação do indivíduo com o fruto do seu trabalho. No trabalho portuário, a precariedade foi consequência de práticas que levaram à diminuição dos postos de trabalho, da aplicação eletrônica de sistemas de rodízio e da assistência reduzida aos trabalhadores. A automação e a informatização comparecem como poupadores de mão de obra na gestão contemporânea, garantindo o redimensionamento e

otimização do uso da força de trabalho, consoante com o cenário descrito por Rodrigues (2012) sobre o processo de modernização tecnológica ocorrido no setor bancário brasileiro.

Borges e Yamamoto (2004) chamam a atenção para que a aplicação de políticas poupadoras de mão de obra não decorre apenas da adoção de novas tecnologias, conforme foi ilustrado nos estudos de Dourado (2014) e Araújo (2013), mas também das práticas de gestão organizacional que estrategicamente concentram suas ações nas atividades-fim e eliminam ou terceirizam setores e/ou processos, concernente aos cenários apresentados em Leite (2004) e Wolff (2014). Paradoxalmente, a consequência dessas medidas de redução de custos com pessoal é o aumento da complexidade da gestão organizacional, ao invés de sua simplificação. Cabe elucidar, também, alguns aspectos pertinentes aos avanços tecnológicos poupadores de mão de obra, os quais poderiam ser positivos se implicassem na possibilidade de liberação de operações de menor qualificação que seriam executadas pelo maquinário automatizado e informatizado para que o trabalhador pudesse realizar atividades laborais de maior apelo intelectual e criativo. Seria uma troca promissora, não fosse o obstáculo posto pelo déficit educacional peculiar do brasileiro – a escolaridade média da população acima de 25 anos em 2013 era de 7,7 anos de estudo (Portal Brasil, 2014) – impondo possíveis dificuldades de assunção de postos de trabalho mais complexos. Como corolário para esse cenário, a modernização tecnológica poderia carrear em maior desemprego e informalidade.

Além dos processos de terceirização terem cooperado para que as relações sociais de trabalho se tornassem frágeis e instáveis, aumentando a percepção de insegurança e incerteza da parte dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2011), golpes mais acentuados foram identificados nas relações com as entidades de representação de classe. O movimento sindical no Brasil e em países mais avançados perdeu fôlego, com um decréscimo relativo e absoluto no número de trabalhadores sindicalizados a partir da década de 1970 (Barbosa, 2010). O relativo esvaziamento da instância sindical como espaço ativo na representação de interesses dos trabalhadores denota uma fragilização de estratégias coletivas de resistência. Cabem os questionamentos: tal fato significa que o capital estaria realizando seu propósito de dominação sobre o trabalho? E sendo este o caso, como ficaria a dialética luta de classes?

Os resultados dos trabalhos desta categoria corroboram Lima (2010) e Standing (2013), no sentido de que a precarização do trabalho emerge na atualidade em diferentes espaços laborais, tanto no setor privado como no público, e tanto entre postos de trabalho

com vínculo temporário e jornadas de meio-expediente, quanto entre aqueles ditos padrão (com vínculo permanente e jornada integral). Os resultados evidenciam a importância de investigar contextos específicos para a proposição de políticas públicas e melhorias para cada realidade.

Efeitos psicossociais da precarização

Esta categoria compreende 6 (35,2%) artigos que têm como propósito investigar questões sociais relativas à precarização, as causas desse processo e repercussões subjetivas para o indivíduo (Cadoná & Góes, 2013; Ferraz & Gomes, 2012; Freire, 2008; Grazia, 2007; Montali, 2006; Pereira & Brito, 2006). Nesses estudos, observou-se que o desemprego emerge como elemento central decorrente da reestruturação produtiva e precarização do trabalho, constituindo-se uma séria seqüela social oriunda das mudanças no mundo do trabalho que repercute na vida psíquica do sujeito e nos significados que ele atribui a sua existência.

No artigo de Cadoná e Góes (2013), foi caracterizada a situação de emprego e desemprego entre os jovens de Santa Cruz do Sul (RS), encontrando provas de que as pessoas na faixa etária entre 16 e 29 anos estão inseridas nos grupos mais suscetíveis a sofrer as consequências da reestruturação do capitalismo, especificamente as mulheres. Esta conclusão converge com Montali (2006), acerca da conjuntura de inserção de mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família, co-provedoras ou provedoras em seus núcleos familiares, pois mesmo quando a mulher ocupa um papel definitivo no acréscimo da renda familiar, ela ainda está sujeita a menores salários e sua permanência nos postos de trabalho é mais vulnerável.

Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em dezembro de 2015, o contingente de desocupados foi estimado em 1,7 milhão de pessoas nas regiões investigadas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre). A quantidade de desempregados é alta, e esse número aumenta significativamente em determinados grupos populacionais. A fragilidade do mercado de trabalho tem refletido uma forte discriminação econômica e social, atingindo principalmente as mulheres, a população jovem e segmentos nomeados minorias (Estramiana et al., 2012).

Seligmann-Silva (2011) coteja os conceitos de precarização e precariedade em estudos feitos em países (como o Brasil) marcados por desigualdade socioeconômica, cultura política com traços de colonialismo, desenvolvimento social lento e acesso desigual à educação de qualidade. Verifica que, ao lado da precarização social e do trabalho que atinge muitos, comparece o agravamento de precariedades preexistentes e duradouras. Os mais pobres, os de menor escolaridade, não qualificados e as mulheres, quase sempre, foram os mais lesados pela instabilidade e os mais expostos, portanto, às repercussões da precarização em sua saúde geral e mental. LaMontagne (2010) nomeia este fenômeno de suscetibilidade diferencial: más condições de trabalho podem ser particularmente prejudiciais aos que também experimentam desvantagens, a exemplo da socioeconômica, porque esses grupos têm menos recursos materiais ou sociais para suportar os impactos das condições precarizadas de trabalho.

Quanto aos estudos de Pereira e Brito (2006) e Grazia (2007), verifica-se que o desemprego é investigado sob uma perspectiva de compreensão dos sentidos produzidos pelos indivíduos nessa condição. Pereira e Brito (2006) identificaram elementos subjetivos do desemprego através da análise dos discursos dos indivíduos desligados do setor industrial no sul de Minas Gerais, com destaque para a exclusão social, a busca de um lugar social e a noção de morte simbólica. De outro modo, Grazia (2007) forneceu dados para o entendimento dos aspectos subjetivos do desemprego atrelados à questão do amparo dos indivíduos por programas sociais. Os resultados indicam o constrangimento pela dependência dos programas sociais e incômodo com a falta de oportunidades de trabalho, sinalizando a exclusão social.

Na atualidade, o problema que assume maior visibilidade no Brasil é o da precarização das relações sociais de trabalho – com fragilização do vínculo empregatício – acarretando intermitência cada vez maior entre emprego e desemprego. Na sucessão dos empregos pós-demissão de um emprego formal, o trabalhador tende a encontrar novas oportunidades de trabalho, porém dentro de uma escalada de precarização na qual a permanência em cada nova colocação tende a ser mais rápida (Seligmann-Silva, 2011). Conforme apontado nos artigos de Pereira e Brito (2006) e Grazia (2007), o desempregado sofre impactos de ordem psicossocial relevantes na diminuição do bem-estar. Além de exclusão social, ele ainda se torna alvo de discriminações em função de sua vulnerabilidade

social, enfrentando um processo de desvalorização sob o signo da estigmatização que, em geral, o responsabiliza individualmente por sua condição (Ribeiro, 2007), o que pode originar desordem simbólica e psíquica.

Por fim, Freire (2008) observa que a flexibilização do trabalho produz um terreno fecundo para a emergência de assédio moral, uma vez que o trabalhador se tornou mais suscetível à situação de desemprego. O assédio moral é pertinente aos padrões morais da cultura e aos valores sociais do contexto: ocorre em ambientes de algum modo permissíveis. Ao humilhar, o assediador deseja demonstrar poder. A humilhação é um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, ao revelar as formas de violência sutil nas relações organizacionais, que são mais frequentes entre as mulheres e com os adoecidos pelo trabalho (Trombetta & Zanelli, 2011). O indivíduo exposto recorrentemente às situações de assédio pode desenvolver ou agravar transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Assim, prevenir situações dessa natureza revela-se uma necessidade social voltada para a eliminação de circunstâncias que violentam o trabalhador.

Em síntese, observa-se que os artigos reunidos nesta categoria apresentam claramente alguns dos possíveis danos sociais e psicológicos sofridos pelo trabalhador que está imerso no cerne da precarização do trabalho. Nessa conjuntura, o social e o psicológico fundem-se como elementos constitutivos de um mesmo fenômeno numa relação de interferência mútua, pois não há como tratar o psicológico dissociado de uma realidade que é edificante do sujeito.

Transformações ocorridas no mundo do trabalho propiciadoras de precarização

Os trabalhos agrupados nesta categoria procuraram discutir aspectos relativos à análise das mudanças ocorridas ao longo da história do capitalismo que impactaram nas formas como empregadores e empregados relacionam-se. Compõem este conjunto 5 (29,4%) estudos (Antunes, 2011; Franco, 2011; Lima, 2009; 2010; Mello, Marçal, & Fonsêca, 2009) que, em geral, apontaram para o fato de que a exploração da força do trabalhador é inerente à história do próprio capitalismo, mas que atualmente ganhou contornos específicos.

Antunes (2011) explora as facetas do trabalho sem proteção social em oposição ao trabalho contratado e regulamentado, típico da matriz taylorista-fordista. Considera que a precarização se assenta em discursos como o da qualidade total, que em sua lógica de

inovação apoia-se na obsolescência da produção, paradoxalmente, legitimando práticas voláteis de relação trabalhista. Através de retóricas de empreendedorismo, cooperativismo, parceria, dentre outros, a informalidade se impõe na lógica que assegura os ganhos do capital.

Coerente com esse raciocínio, Lima (2009; 2010) discute a terceirização e o cooperativismo como práticas que, embora não impliquem necessariamente na precarização dos processos e das relações de trabalho, têm caminhado nesse sentido, afetando os trabalhadores em sua organização coletiva e planejamento da vida pessoal e familiar. Segundo o autor, a terceirização emergiu como um recurso importante para a gestão estratégica, flexibilizando o processo produtivo através da reorganização da produção, com a focalização em atividades-fim e externalização das demais. Quanto às cooperativas, destaca que esse movimento no Brasil não foi proveniente somente de lutas dos trabalhadores por autogestão, mas sim de uma série de questões vinculadas à manutenção dos empregos em uma conjuntura de crescimento do desemprego formal como consequência de transformações econômicas.

Em Franco (2011), o processo de alienação do trabalho permite distinguir três rupturas fundamentais para a vida e a saúde do homem ocorridas a partir da industrialização: a ruptura nas relações dos homens com a natureza, dos laços dos homens entre si e do homem consigo mesmo. Ilustrando esse panorama detalhado por Franco (2011), o artigo de Mello, Marçal e Fonsêca (2009), que analisou o filme alemão de 1926 intitulado *Metropolis*, de Fritz Lang, captou as mudanças ocorridas no contexto do trabalho e a forma como afetaram o indivíduo em um cenário fictício, mas real para os dias de hoje, tais como: o antagonismo de posições entre empregador/empregado, a automação e a ausência de sentido imposta pelo controle do trabalho e a precariedade social vivenciada pelos trabalhadores.

Face ao exposto, verifica-se que os estudos compilados nesta categoria revelaram que a precarização do trabalho é uma tendência marcada por mudanças macroestruturais na economia e que as novas formas de trabalho são oriundas da ideia de flexibilização, vinculada à nova fase de mundialização e financeirização do capitalismo, em que a liberdade de mercado é uma premissa básica que atinge as formas de gestão do trabalho (Druck, 2007).

Segundo Seligmann-Silva (2011), flexibilidade e desregulamentação dos contratos de trabalho constituem princípios centrais e profundamente interligados no tipo de dinâmica precarizadora que prevaleceu ao longo da reestruturação produtiva. É sob a ação conjunta

destes dois princípios que se desenvolvem a intensificação do trabalho e de seu controle, assim como a degradação de ordem ética e moral. A imposição da noção de “tempo útil”, decorrente dessa nova maneira de se relacionar com o trabalho, colabora para a hegemonia, cada vez menos questionada, da ideia “moralizante” de que não se pode perder tempo (pois, tempo é dinheiro) (Navarro & Padilha, 2007). Nessa perspectiva, percebe-se uma lógica de busca incessante pelo aumento da competitividade, produtividade e garantia de lucratividade a qualquer custo, impulsionados por um sistema tecnológico e de informações frenético, que repercute nas formas de uso da força de trabalho, sobretudo, no que diz respeito ao estabelecimento de vínculos de trabalho precários, sem proteção social e trabalhista.

A questão da flexibilidade é central no entendimento da precarização do trabalho. Acompanhando a interação de variadas flexibilidades postas em prática no contexto laboral – flexibilidade do processo produtivo; da dinâmica de poder; da estrutura e desenho organizacional; de vínculos e direitos trabalhistas; da jornada de trabalho –, aventa-se o imperativo de uma espécie de flexibilidade constitucional dirigido ao trabalhador pela realidade de trabalho contemporânea. Essa flexibilidade denotaria a capacidade de adaptação do indivíduo diante das características de conjunturas precarizadas de trabalho, numa proposta encaminhada por Sennett (2006). Contudo, a exposição a múltiplas vivências de flexibilização poderia configurar fatores de risco para o desenvolvimento e funcionamento saudável do trabalhador, o que traz à baila a discussão sobre a resiliência nos ambientes corporativos de trabalho. A flexibilidade característica da resiliência é uma das competências requeridas pela dinâmica da modernidade laboral nas organizações, capaz de explicar a administração da própria subjetividade diante das inúmeras situações de tensão, pressão e ruptura. O termo resiliência no contexto do trabalho nas organizações refere-se à existência – ou à construção – de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho em um ambiente em transformação (Barlach, Limongi-França, & Malvezzi, 2008).

Todavia, se por um lado a premência de tais flexibilidades pode colaborar para a manifestação da competência resiliência, por outro pode conduzir aos caminhos da flexibilidade de caráter (Sennett, 2006). Seligmann-Silva (2011), na esteira das reflexões encetadas por Sennett (2006), alerta para os perigos do apagamento ético, apontando três expressões do fenômeno precarização ética: 1) o rompimento dos laços de confiança; 2) a

radicalização da competição individual, com uso de quaisquer meios: ferir a dignidade do outro; recurso à calúnia, à fraude, ou mesmo à crueldade para obter vantagem; 3) o desaparecimento da solidariedade. O risco desse regime moderno de flexibilizações, dentre elas a do caráter do trabalhador, é o acirramento do individualismo, da desfiliação, de uma liberdade amoral.

Conclusões Preliminares

Na atualidade, percebe-se cada vez mais o crescimento do número de trabalhos que cumprem o papel de investigar a própria produção científica. Conforme Bastos et al. (2014), conhecer a produção científica de um determinado campo revela-se uma importante atividade, por produzir informações quanto aos limites, lacunas e achados das áreas do saber que possam orientar novos avanços da ciência. Assim, o presente estudo objetivou analisar artigos sobre a precarização do trabalho publicados em duas bases de dados nacionais nos últimos 10 anos e identificar tendências e lacunas para a elaboração de uma agenda de pesquisa.

Constatou-se que as produções brasileiras disponíveis entre os anos de 2004 e 2014 nas bases *Scielo* e *Pepsic* e que tratam da precarização do trabalho são, em sua maioria, estudos qualitativos (58,8%), seguidos por trabalhos teóricos (29,4%). Essa tendência indica que o fenômeno urge em ser mais explorado, principalmente através de metodologias quantitativas ou multimétodos, para propiciar a triangulação dos dados e aumentar a capacidade explicativa e preditiva dos resultados. Verificou-se, por exemplo, a ausência de estudos propondo medidas para o construto, assim como abordando os correlatos da precarização do trabalho, seus antecedentes e consequentes. Iniciativas de pesquisa com esse propósito poderiam ser desenvolvidas na perspectiva de ampliação da compreensão do tema sob um viés de menor particularização de contextos estudados e ampliação de poder de generalização de resultados, além de instrumentalizar os pesquisadores e profissionais que atuam na área aplicada.

Além disso, a maior parte das publicações foi desenvolvida e divulgada por pesquisadores (62,5%) e veículos (41,1%) das ciências sociais, denotando a necessidade de conferir maior visibilidade e poder de penetração para a produção da psicologia, quando de seus estudos sobre o tema, por meio da divulgação em periódicos da psicologia e de outras

áreas do saber. A interlocução com outras áreas garantiria uma cobertura mais ampla e multifacetada sobre a precarização do trabalho, fenômeno que não deve ser reconhecido como naturalmente cativo das ciências sociais, uma vez que tangencia contribuições do direito, da saúde pública, da filosofia e da psicologia organizacional e do trabalho.

Quanto ao conteúdo dos estudos investigados, já existe uma produção que dá conta de didaticamente sistematizar o processo de instauração da precarização do trabalho, aludindo quais condicionantes históricos, econômicos e sociais foram determinantes para sua ocorrência (Antunes, 2011; Franco, 2011; Lima, 2009; 2010; Mello, Marçal, & Fonsêca, 2009). Na esteira dos artigos que propõem uma leitura sócio histórica para o fenômeno, também verificamos uma produção dedicada a identificar as consequências e impactos sobre os trabalhadores, quer sejam de contextos específicos de trabalho (indústria, serviços, setores público ou privado) (Araújo, 2013; Bernardo, Verde, & Pizón, 2013; Dourado, 2014; Leite, 2004; Silva & Muniz, 2011; Wolff, 2014), quer sejam grupos de trabalhadores segmentados por características individuais (gênero, idade, *status* ocupacional) (Cadoná & Góes, 2013; Ferraz & Gomes, 2012; Freire, 2008; Grazia, 2007; Montali, 2006; Pereira & Brito, 2006). Uma lacuna que ainda permanece são estudos que investiguem de forma específica a precarização do emprego e ilustrem intervenções de caráter preventivo, de apoio e/ou transformador das vivências precarizadas. Uma vez que a maioria dos psicólogos, quando concluída sua formação, dirige-se à atuação profissional na esfera aplicada preferencialmente do que na área acadêmica (Gondim, Bastos, & Peixoto, 2010), a existência de literatura nacional que disponibilize ferramentas recomendativas e de reflexão para orientar a prática profissional tem utilidade certa (Gondim, Souza, & Peixoto, 2013).

Algumas questões relativas ao fenômeno precarização do trabalho ainda aguardam por respostas e ações: a) para embasar as políticas de saúde pública e intervenções profissionais, urge estabelecer cientificamente a relação entre precarização e agravo à saúde. É necessário aprimorar os delineamentos e as tecnologias de produção de dados para assegurar a robustez das descobertas dessas iniciativas de produção de conhecimento; b) a fragilidade dos vínculos sindicais pode representar o desmonte de uma estratégia coletiva de enfrentamento das externalidades negativas impostas pela precarização, e nesse caso, referir uma assimetria das forças em disputa. Impõe-se às ciências humanas e sociais refletir se estamos diante de uma reconfiguração da luta de classes, aspecto basilar da produção

marxista; c) a ética e o respeito à dignidade humana ocupam posição cada vez menor no cotidiano social, impressões presentes nas perspectivas de Sennett (2006) e Seligmann-Silva (2011). Diante deste cenário, cabe indagar que reflexões, posicionamentos e ações a Psicologia pode (ou deve) assumir.

Apesar das transformações que testemunhamos hoje e do caráter predatório do uso da força de trabalho (Druck, 1999), as pessoas continuam ancorando sua existência na atividade laboral, mesmo aquelas que se encontram em situação de desemprego (Navarro & Padilha, 2007). A precarização das condições de trabalho, a informalização do emprego, o recuo da ação sindical, os crescentes problemas de saúde relacionados ao trabalho demonstram que ainda há um território fecundo a ser desbravado.

CAPÍTULO II

ESTUDO 2

A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO DE PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM: UM ESTUDO COM O INVENTÁRIO DE PRECARIZAÇÃO LABORAL (IPREL)

O mundo do trabalho passou por diversas transformações ao longo da história que refletiram tanto na forma como o homem produz os bens que necessita para a sua sobrevivência, quanto na maneira como vive em sociedade e constrói a sua perspectiva de futuro. As diversas consequências dessas mudanças para os indivíduos são oriundas, principalmente, da organização societária decorrente da consolidação do sistema capitalista de produção e das contradições que lhes são próprias.

Especialmente nas últimas décadas, a forma de ser da classe trabalhadora sofreu grandes alterações na chamada era do capitalismo flexível (Antunes, 2014). Nessa fase, embora o crescimento econômico tenha se desacelerado, a lucratividade aumentou e os ganhos do capital nunca foram tão altos e tão rápidos. As transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado. Essa hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo de trabalho e de vida. Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho (Druck, 2011). Segundo Antunes (2014), a flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, a ampliação das terceirizações e da informalidade findaram por delinear um novo contorno para o capitalismo no Brasil. A articulação complexa existente entre financeirização da economia, neoliberalismo, reestruturação produtiva e as mutações no espaço microcósmico do trabalho e da empresa não deixaram a classe trabalhadora incólume e contribuíram para uma profunda alteração nos modos de organização e nas dinâmicas do trabalho e do emprego.

A precarização do trabalho emerge nesse novo arranjo, criando uma condição de vulnerabilidade social: um processo social que modifica as condições do assalariamento (estável), anteriormente hegemônico no período da chamada sociedade salarial ou fordista, revelando-se uma tendência que atinge os indivíduos no que diz respeito à desestruturação da existência e das estruturas temporais, conferindo incerteza ao futuro e generalizando a insegurança como modo de vida (Lima, 2010). Materializa-se no dia a dia do trabalhador por meio de variedade de contratos de trabalho (informais, parciais, por tempo determinado), sem proteção social e trabalhista, baixos salários, gestão organizacional que impõe metas de difícil atendimento, assédio moral, extensão da jornada de trabalho, polivalência como requisito para o desempenho das funções, terceirização e quarteirização de serviços, maior exposição de fatores de risco à saúde do trabalhador, falta de investimentos em treinamento, fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência, dentre outros (Abramides & Cabral, 2003; Navarro & Padilha, 2007; Padilha, 2009). No que concerne à saúde do trabalhador, Abramides e Cabral (2003) apontam que a precarização das relações de trabalho tem ampliado e agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes nos ambientes ocupacionais, os quais, inclusive em alguns casos, invadiram o domínio privado, atingindo crianças e mulheres envolvidas no trabalho domiciliar, a exemplo dos processos de terceirização da indústria de confecção em São Paulo (Leite, 2004). Para Amable, Benach e Gonza'lez (2001), os problemas de saúde mental que aparecem mais estreitamente associados com a insegurança do emprego são nervosismo, ansiedade, depressão, medo, sofrimento e comprometimento da sociabilidade e relações de amizade.

Conforme aquilata-se, o processo de precarização do trabalho reflete na vida do indivíduo sob os aspectos financeiro, físico, social e psíquico, constituindo uma pauta de relevância social na contemporaneidade, principalmente, porque abrange vários aspectos na sua essência. Comumente associadas aos trabalhos informais, as condições relativas à precarização também afetam as formas de emprego típicas, apesar da existência de uma legislação trabalhista que rege os contratos firmados entre empregador e empregado. Neste ponto, é importante destacar que, embora muitas vezes os termos emprego e trabalho sejam utilizados como sinônimos, emprego consiste numa forma específica de trabalho econômico, ou seja, pressupõe uma remuneração que é regulada por um acordo contratual (Jahoda, 1987).

Observa-se que a maior parte das discussões sobre precarização gira em torno do trabalho como uma categoria macro que engloba as múltiplas facetas das atividades laborais, contudo este estudo enfoca nomeadamente o emprego e o indivíduo enquanto vinculado juridicamente a uma instituição que, pelas leis do mercado, reduz o trabalho a um valor de troca. Assim, deve-se considerar como emprego, as formas de trabalho regularizadas, a exemplo dos contratos de trabalho por tempo indeterminado ou até mesmo as contratações por tempo parcial e temporárias. Excluem-se desse conjunto os trabalhos informais, autônomos ou quaisquer outras formas de trabalho em que não exista uma relação contratual estabelecida.

De acordo com Marques (2013), elementos associados à precarização como individualização de remunerações, estímulo à competitividade e individualismo, gestão de desempenho profissional por projetos e objetivos, entre outros, também podem comparecer nos empregos típicos e contribuir para uma realidade de supercobranças, insegurança e incerteza quanto ao futuro do trabalhador na empresa. A autora argumenta, ainda, que a noção de contrato por tempo indeterminado deve ser encarada com cautela, visto que a depender do conteúdo do trabalho executado, se é pobre e desqualificado, há uma maior propensão à condição de desemprego e ao sentimento de insegurança por parte do trabalhador. Tal situação potencializa-se na atualidade, na medida em que a conjuntura socioeconômica rareia as colocações formais e multiplica um contingente de mão-de-obra reserva ávido por uma oportunidade profissional.

Amable, Benach e Gonza'lez (2001) estudaram especificamente a precariedade do emprego, definindo-a como um constructo multidimensional que compreende características contratuais de emprego precário (instabilidade no emprego, negociação individual sobre as condições de trabalho, baixos salários e falta de condições econômicas, e direitos e proteção social limitados no local de trabalho) e dimensões sociais peculiares de relações laborais precárias (autoritarismo das chefias; direitos trabalhistas comprometidos).

Entende-se, por todas as questões elucidadas, que a identificação com acurácia dos empregos precarizados torna-se um empreendimento importante na atualidade para que, assim, seja viável a compreensão e definição de estratégias adequadas para o combate de situações que prejudiquem o homem na sua forma de existir no ambiente laboral. Estudos

dessa natureza são escassos na literatura, em parte pela carência de instrumentos estruturados que examinem a ocorrência e intensidade da precarização do emprego.

Segundo Elias e Navarro (2006), o hospital é reconhecidamente um espaço laboral insalubre, penoso e perigoso para os seus trabalhadores, com potencialidade para constituir-se em um ambiente de precarização. Caracteriza-se por ser um local propício para o adoecimento, pois, além dos riscos de acidentes e doenças de ordem física aos quais os profissionais estão expostos, o sofrimento psíquico é também comum e parece estar em ascensão diante das transformações sucedidas no mundo do trabalho nos últimos anos, uma vez que a intensificação laboral é traço típico da atual fase do capitalismo, e trouxe consigo a insegurança gerada pelo medo do desemprego, que faz com que as pessoas sucumbam a regimes e contratos de trabalho precários, percebendo baixos salários em condições de trabalho, geralmente, indignas.

Como toda organização, o ambiente hospitalar reproduz as características do contexto sócio histórico em que está inserido, sendo que a incorporação de novas tecnologias não trouxe para o trabalhador dos hospitais alívio na sua carga de trabalho. As atividades dos profissionais de saúde são marcadas por forte tensão, devido às extensas jornadas de trabalho, ao número restrito de trabalhadores e ao desgaste psicoemocional a que estão expostos. Ademais, a necessidade de funcionamento diuturno, que implica na existência de regime de turnos e plantões, tolera a ocorrência de mais de um emprego, situação corriqueira na área da saúde, em que os profissionais mantêm mais de um vínculo empregatício, visando a complementação da renda familiar (Elias & Navarro, 2006).

Escolheu-se como campo de estudo para a realização desta pesquisa o Hospital de Urgência de Sergipe Governador João Alves Filho (HUSE), uma vez que esta instituição forma um sistema organizacional vasto, dinâmico, complexo e que cumpre um relevante papel na prestação de serviços de saúde à população sergipana. O quadro funcional do HUSE é composto por, aproximadamente, 3,2 mil funcionários, dos quais 1.722 são estatutários e 1.512, celetistas contratados por meio de concurso público.

O hospital em questão foi implantado no ano de 1986 e representa a principal porta de entrada do Sistema Único de Saúde (SUS) para os casos de alta complexidade de Sergipe. Atende em torno de 15 mil pacientes por mês. Além de ser titular da maior urgência e emergência de Sergipe e ser referência no tratamento de câncer em nível estadual, o hospital

em sua estrutura possui, dentre outros, uma Unidade de Tratamento Intensivo e Semi-Intensivo Adulto, Central de Tratamento Intensivo Pediátrica (CTI-PED), Centro Cirúrgico com nove salas cirúrgicas e uma Sala de Recuperação Pós-Anestésico (SRPA) e dispõe da única Unidade de Tratamento de Queimados (UTQ) do Estado.

Segundo Hora, Ferreira e Silva (2013), dentre as profissões mais afetadas pelo estresse, estão as relacionadas com a saúde, como médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, psicólogos, nutricionistas. A presente pesquisa restringiu a investigação da percepção de precarização do emprego entre enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem, que constituem o maior grupo de trabalhadores nos hospitais. Para Belancieri, Beluci, Silva e Gasparelo (2010), a equipe de enfermagem é responsável por 60% das ações de saúde, prestando assistência 24 horas por dia à população, sendo a categoria que mais contato tem com o ambiente de saúde e com os doentes, numa atmosfera de dor e aflição que, geralmente, emerge nesse contexto. Dentre as atividades desenvolvidas constata-se ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, assistindo o ser humano através de um processo de trabalho específico, que envolve a avaliação das condições de saúde da clientela, a prescrição e implementação de cuidados e a reavaliação contínua de todo esse processo (Souza et al., 2010).

Face ao exposto, evidencia-se que se trata de um labor que demanda esforço emocional constante para o enfrentamento de uma rotina de pressão em que o trabalho precisa ser compreendido observando-se os elementos psicossociais existentes em seu bojo. A equipe de enfermagem assume um importante papel na dinâmica hospitalar, interagindo tanto com os distintos profissionais que fazem parte do corpo técnico administrativo e de saúde, como com os pacientes e seus acompanhantes em espaços laborais que, em sua maioria, são insalubres e não oferecem condições apropriadas ao bem-estar dos trabalhadores. Seu trabalho apresenta cargas excessivas, físicas e mentais, acúmulo de horas trabalhadas, deficiência de material, má remuneração, vínculos empregatícios que trazem instabilidade (Souza et al., 2010), aspectos que endossam a precarização do trabalho. Por essa razão, percebe-se na bibliografia nacional alguns esforços de compreensão da precarização do trabalho e os seus impactos junto aos profissionais de enfermagem, a exemplo de Fontana e Lautert (2013) e Silva e Muniz (2011). Entretanto, as pesquisas identificadas possuem um viés eminentemente qualitativo, o que justificaria a importância da investigação da percepção

do processo de precarização com um enfoque metodológico quantitativo, apresentando, assim, um novo olhar sobre a matéria, alargando a sua compreensão e desvendando novos caminhos para um enfrentamento responsável das situações enfrentadas por esses trabalhadores fundamentais no sistema de saúde (Backes et al., 2012).

Dessa forma, este estudo teve como intuito principal identificar a percepção de precarização do emprego junto aos profissionais da enfermagem do HUSE. Especificamente, objetivou-se: a) verificar a magnitude e preponderância das dimensões da precarização do emprego para este público-alvo; b) investigar a relação entre variáveis sociodemográficas, laborais e precarização do emprego; c) realizar nova validação da medida Inventário de Precarização Laboral (IPREL) com a amostra de profissionais em tela.

Método

Participantes e Local do Estudo

A amostra deste estudo foi composta por 279 profissionais de enfermagem do HUSE, os quais estavam há, pelo menos, seis meses em atividade na instituição, distribuídos entre os cargos de enfermeiro (17, 2%), técnicos em enfermagem (69,5%) e auxiliares e assistentes de enfermagem (13, 3%). O cálculo amostral utilizou como referencial a quantidade mínima de 5 participantes por cada item constituinte do instrumento de pesquisa (Pasquali, 2012), o que totalizava um número mínimo de 250 pessoas.

Do total de participantes deste estudo, 86,7% são do sexo feminino e 13,3% do sexo masculino. Verificou-se grande variabilidade de idades, desde 23 até 68 anos ($M = 36,7$; $DP = 7,37$). No que diz respeito à escolaridade, 48,0% possuía ensino médio completo, 23, 3% com nível superior incompleto e 28,7% apontou nível superior completo ou acima. O tempo médio de trabalho na empresa correspondeu a 7,5 anos ($DP = 4,5$), com alta variabilidade entre os participantes (de 8 meses a 20 anos e 6 meses). Quanto ao tipo de vínculo empregatício com a instituição pesquisada, 88,5% era do quadro efetivo e 11,5%, terceirizados. O salário e a carga horária trabalhada por semana dos referidos profissionais eram, respectivamente: Salário: $M = R\$ 1.382,18$ ($DP = R\$ 616,97$), variando de R\$ 784,00 a R\$ 3.100,00. Carga horária: $M = 36,33$ ($DP = 8,67$), variando de 12 a 78 horas.

Instrumentos

Foi empregado um questionário para a obtenção dos dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade) e laborais (vínculo com a empresa, cargo, tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho no cargo, carga horária semanal, salário, vínculo da categoria com o sindicato, benefícios recebidos e percepção acerca do salário). Para aferir a percepção de precarização do emprego, utilizou-se o Inventário de Precarização Laboral – IPREL, desenvolvido por Araújo, Jesus e Rodrigues (no prelo). O referido instrumento é autoaplicável e intenciona medir o grau de precarização vivenciado pelo trabalhador que possui vínculo empregatício. Trata-se da primeira medida dessa natureza concebida no Brasil, intencionando suprir uma carência metodológica detectada na literatura, a fim de melhor mapear a precarização e relacioná-la aos seus prováveis efeitos deletérios na vida do trabalhador.

O IPREL é composto por 50 itens, dispostos em escala *Likert* de 4 pontos variando desde (0) não se aplica até (3) aplica-se totalmente, na qual o indivíduo aponta em que medida as situações descritas correspondem ao que acontece em seu ambiente de trabalho. Essa escala gerou dois fatores em seu processo de validação fatorial (Araújo, Jesus & Rodrigues, no prelo): 1) Suporte Organizacional - insuficiente ou inexistente, na forma de adequadas condições de trabalho e de administração de processos produtivos voltados a garantir a plena execução das atividades de trabalho e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores (29 itens; $r^2 = 18,62$; $\alpha = 0,92$); 2) Exploração e sofrimento - ambiente em que o trabalhador é exigido mais do que suas condições permitem (condições físicas, psicológicas, legais) e práticas laborais que podem degradar a vida do trabalhador ou sua integridade psicológica (21 itens; $r^2 = 6,52$; $\alpha = 0,87$).

Conforme pode ser constatado na Tabela 2, embora o instrumento tenha apresentado, através das técnicas estatísticas utilizadas (Análise Fatorial Exploratória - AFE, Análise Paralela e Coeficiente Alpha de Cronbach), resultados indicativos de qualidades psicométricas capazes de cumprir a meta de traduzir o que seja precarização do emprego e de preencher a lacuna metodológica verificada na área, os autores da escala (Araújo, Jesus & Rodrigues, no prelo) recomendaram a aplicação do IPREL em novas amostras brasileiras, com o intuito de atestar suas propriedades e confirmar a sua estrutura fatorial interna. Destarte, a amostra deste estudo consiste num público ocupacional específico, profissionais

da enfermagem vinculados a uma mesma instituição empregadora e expostos a um mesmo contexto cultural de trabalho, fato que pode influenciar a percepção de precarização laboral.

Tabela 2 – Estrutura interna do Inventário de Precarização Laboral, segundo Araújo, Jesus e Rodrigues (no prelo).

Nome	Definição	Relação de itens	r^2	α
F1 – Suporte organizacional	Suporte organizacional insuficiente ou inexistente, na forma de adequadas condições de trabalho e de administração de processos produtivos voltados a garantir a plena execução das atividades de trabalho e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores.	29 (46; 41; 34; 49; 31; 24; 45; 47; 25; 22; 19; 7; 15; 39; 48; 28; 40; 12; 11; 13; 29; 23; 37; 33; 10; 42; 8; -32; 50)	18,62	0,92
F2 – Exploração e sofrimento	Ambiente em que o trabalhador é exigido mais do que suas condições permitem (condições físicas, psicológicas, legais) e práticas laborais que podem degradar a vida do trabalhador ou sua integridade psicológica.	21 (16; 18; 9; 5; 44; 20; 35; 1; 36; 30; 3; 21; 38; 17; 27; 4; 26; 43; 2; 6; 14)	6,52	0,87

Procedimentos de Coleta de Dados e Aspectos Éticos

Inicialmente, buscou-se a autorização do HUSE, através do seu Núcleo de Educação Permanente – NEP, para a realização da pesquisa (liberação dos servidores para participação na pesquisa e do espaço físico para aplicação dos instrumentos).

Uma vez obtida a autorização, seguiu-se a aplicação dos questionários de forma presencial no ambiente hospitalar, conforme as considerações éticas para pesquisas com seres humanos da Resolução CNS 466/12. A coleta de dados contou com a participação de uma equipe de 4 assistentes de pesquisa (estudantes do curso de enfermagem) como uma estratégia de abordagem da população do estudo em diferentes turnos de trabalho e como forma de abreviar o tempo de coleta de dados. Todos os instrumentos utilizados foram impressos e entregues aos participantes da pesquisa de forma individual e/ou coletiva, inexigindo-se tempo limite de resposta para preenchimento dos formulários. Os participantes tiveram a oportunidade de desistir de sua participação sem nenhum ônus. Ressalte-se que a pesquisa não ofereceu danos aos participantes de ordem física, emocional ou social. Somente participaram da mesma aqueles que preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B).

As instruções foram lidas pelos pesquisadores quando da aplicação do questionário, os quais ficavam à disposição para dirimir eventuais dúvidas dos participantes antes e durante o preenchimento do material. Os participantes eram informados acerca de aspectos de sua participação, tais como anonimato, sigilo dos dados, liberdade de resposta e de desistência da atividade, riscos e benefícios associados. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital Universitário da Universidade Federal de Sergipe (CEP-HU/UFS) sob o registro CAAE nº 41093315.9.0000.5546.

Análise de Dados

Para a análise dos dados utilizou-se o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 19.0. Inicialmente, procedeu-se o exame do banco de dados quanto a erros de digitação, dados faltosos ou casos extremos. Em seguida, foram realizadas estatísticas descritivas (medidas de tendência central, dispersão e frequência) para caracterização da amostra, finalizando com a realização da Análise Fatorial Exploratória e extração dos coeficientes Alpha de Cronbach, que consiste no indicador que estima a

confiabilidade de um instrumento, e escores médios da amostra nos fatores. Adicionalmente, foram realizadas análises bivariadas (correlação de Pearson, teste *t* de Student e teste *U* de Mann-Whitney, análise de variância e ANOVA Kruskal-Wallis) para averiguação de associações significativas entre as variáveis sociodemográficas e laborais e as dimensões da precarização do emprego.

Resultados e Discussão

A presente seção está estruturada em duas partes. Primeiramente, aborda-se os resultados provenientes da investigação de validade e confiabilidade do instrumento e, em seguida, os resultados das análises bivariadas realizadas.

Análise Fatorial Exploratória (AFE)

A AFE tem como fundamento a redução de uma certa quantidade de itens a um número menor de variáveis, podendo ser conceituada como um conjunto de técnicas multivariadas que possibilitam encontrar a estrutura subjacente em uma matriz de dados e definir o número e a natureza das variáveis latentes que representam, de forma mais adequada, um conjunto de variáveis observadas (Damásio, 2012).

Antes de ser realizada a AFE propriamente dita, deve ser apurado se a matriz de dados é passível de fatoração. Assim, foram utilizados dois métodos para a avaliação desse pressuposto, os quais tendem a ser uniformes: o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. O teste de adequação da amostra resultou em KMO = 0,79, o qual em conjunto com o Teste de Esfericidade de Bartlett, ($\chi^2_{(1225)} = 4258,75$; $p < 0,001$), comprovaram a fatorabilidade do IPREL.

Superadas essas análises, prosseguiu-se para o exame do número de fatores a serem retidos. A solicitação de solução inicial, por meio de extração dos Componentes Principais (*Principal Component Analysis* – PC), apontou a possibilidade de retenção de até 14 componentes pelo critério de *eigenvalue* > 1, contabilizando 59,76% de variância explicada, ainda que apenas seis fatores atendessem ao critério de Harman (1967), o qual exige que cada fator não encerre menos do que 3% de variância dos dados. Quanto ao gráfico *Scree Plot* (Figura 5), este sinalizava a existência de três fatores, aparentemente distintos. Como a análise isolada dos critérios supramencionados pode induzir a erros que comprometam a

interpretação dos resultados, quais sejam: a) retenção de um número de fatores maior que o adequado e b) subestimação da quantidade de fatores, combinou-se a análise dos critérios e a relevância teórica das soluções fatoriais para a imputação do número de fatores.

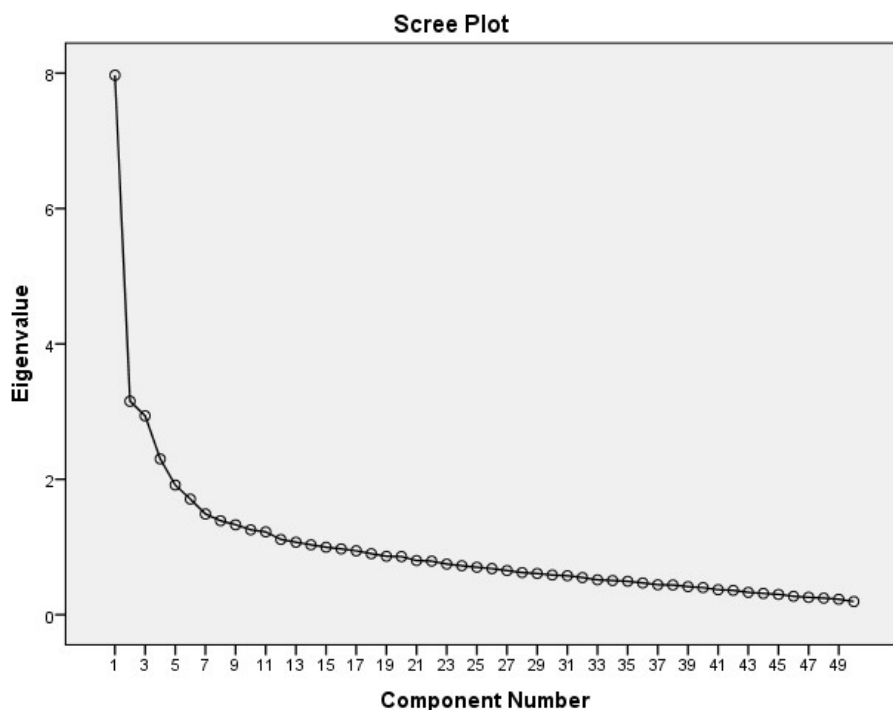


Figura 5 – Gráfico *Scree Plot*

A partir disso, foram realizadas extrações para buscar a melhor disposição de itens por fator, tanto estatisticamente quanto conceitualmente. Investigou-se a possibilidade de várias soluções fatoriais utilizando extração por Componentes Principais (*Principal Component Analysis*–PC) e por eixos principais (*Principal Axis Factoring* –PAF), rotações ortogonais e oblíquas, carga fatorial 0,30 para manutenção do item, desde solicitação de cinco até dois fatores. Tais soluções, em geral, apresentavam problemas de dubiedade de interpretação dos fatores resultantes. Por fim, optou-se pela solução mais parcimoniosa e de melhor interpretabilidade, alcançada por meio de extração PAF, rotação fatorial oblíqua do tipo promax com carga fatorial 0,30 e estipulação de dois fatores ($r^2 = 19,09\%$). Permaneceram 38 itens na escala ($\alpha = 0,85$), os quais ficaram distribuídos nos fatores de acordo com a Tabela 3. A Matriz de cargas fatoriais do IPREL obtida no estudo atual encontra-se disponível no Anexo D.

Tabela 3 – Estrutura interna do Inventário de Precarização Laboral – IPREL encontrada com o estudo atual.

Nome	Definição	Nº de itens	r ²	<i>Eingen value</i>	α	M	DP
F1 – Higiene Ocupacional e Justiça (HO & J)	Refere-se aos aspectos da situação laboral relacionados com segurança/saúde do trabalhador e com a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado.	26 (-30; -44; 12; 39; -16; -18; -35; 25; 23; 37; -20; -32; 45; -27; 46; 49; 10; -02; 15; 8; -43; 19; 7; -01; 29; 34)	14,4	7,21	0,87	1,5	0,52
F2 – Relações de Trabalho (RT)	Trata de questões atreladas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais na relação trabalhista.	12 (40; 47; -36; 41; 50; -21; 42; -14; 11; 33; 48; -38)	4,67	2,34	0,67	2,0	0,51

De forma análoga ao modelo proposto por Araújo, Jesus e Rodrigues (no prelo), foram encontrados dois fatores, contudo eles foram denominados respectivamente de Higiene Ocupacional e Justiça - HO & J e Relações de Trabalho – RT, uma vez que se constatou que ocorreu uma reorganização dos itens nos fatores, legitimando a necessidade de uma nova interpretação para as duas dimensões identificadas. Deve-se pontuar que tal situação pode ser consequência do fato de que a amostra utilizada no primeiro modelo (287 trabalhadores) era variada, combinada por pessoas de diversas profissões e cargos em distintas empresas, enquanto que no presente estudo tinha-se um grupo homogêneo de

trabalhadores de única categoria em um espaço laboral comum, o que pode contribuir para uma particularização da ideia do que seja precarização do emprego.

Verifica-se, a partir dos dados, que o fator 1 (HO & J) apresentou bom nível de consistência interna ($\alpha = 0,87$) e que o fator 2 (RT) exibiu um alfa abaixo do mínimo considerado aceitável de 0,70 (George & Mallery, 2003), porém ainda próximo ($\alpha = 0,67$). Cumpre ressaltar que, em virtude deste estudo não ter como escopo o teste do modelo teórico para precarização do emprego, não se teve a pretensão de realizar análise fatorial confirmatória. Dessa forma, os resultados desta pesquisa disponibilizam uma alternativa de estrutura fatorial para o IPREL, embora sejam necessárias amostras adicionais e análises confirmatórias para decidir a estrutura que proporcione uma melhor compreensão sobre a precarização do emprego percebida pelo trabalhador.

Antes de prosseguir, é válido reforçar que o IPREL tem a aspiração de aferir o que seja um emprego precário, dessa feita, importa compreender o que isso significa para a amostra pesquisada. Partindo da observação dos itens que carregaram mais forte em cada fator, tais como: F1 – itens 30 e 44 – o ritmo de trabalho é excessivo (invertido) e o trabalhador exerce mais atividades do que aquelas previstas para seu cargo (invertido); F2 – itens 40 e 47 - o trabalho coordenado pelas chefias é feito de maneira justa e a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho; pode-se apreender que, para os participantes do estudo, emprego precarizado é aquele em que o trabalhador se percebe injustiçado pelas práticas de gestão vivenciadas, sobrecarregado no exercício das suas atividades, sem condições de exercê-las com segurança, prejudicando o seu bem-estar físico e mental.

Quanto aos escores da amostra em cada fator, os valores médios denotam que os trabalhadores pesquisados vivenciam pouco ($M = 1,5$; $DP = 0,52$) os aspectos de Higiene Ocupacional e Justiça (HO & J) no hospital pesquisado, ainda que acusem como razoável ($M = 2,0$; $DP = 0,51$) a vivência dos aspectos relativos à Relações de Trabalho (RT). Verificou-se, por meio da distribuição de frequência de respostas para cada fator, que 54,5% dos participantes está localizada em intervalo de respostas entre 1,5 ou menos para o fator HO & J, e que 50,5% localiza suas respostas na escala do fator RT com pontuações inferiores até 2,0.

O fator HO & J abrange aspectos relacionados ao oferecimento, por parte da instituição, de condições de trabalho adequadas e seguras que asseverem a saúde e o bem-estar do colaborador no exercício de suas atividades, bem como contempla a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado. Já o fator RT contempla ideias associadas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais na relação trabalhista como: reconhecimento profissional, participação nas tomadas de decisões, respeito aos empregados como seres humanos, atendimento a legislação trabalhista quanto a pagamento de salários, benefícios e filiação ao sindicato.

O dado encontrado nesta pesquisa quanto à baixa percepção por parte dos profissionais de aspectos de HO & J foi ilustrado por Souza et al. (2010) em um estudo que investigou enfermeiros de um hospital universitário do Rio de Janeiro que, em uma conjuntura de precarização das condições de trabalho, necessitavam fazer adaptações nos insumos hospitalares para garantirem o oferecimento do cuidado, pois os materiais e equipamentos necessários para os atendimentos eram insuficientes, inexistentes e/ou a qualidade era inadequada para o fim a que se destinavam. Para os autores do estudo, a precariedade das condições de trabalho fazia com que o enfermeiro apresentasse mais sofrimento que prazer durante a realização de suas atividades laborais, na medida que tinha que prover a ausência de insumos através da adaptação e improvisação de materiais e equipamentos, gerando frustração, irritabilidade, raiva, medo e impotência.

Análises Bivariadas

Com o objetivo de averiguar como os fatores do IPREL se associavam significativamente às variáveis sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade) e laborais (vínculo com a empresa, cargo, tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho no cargo, carga horária semanal, salário e percepção acerca do salário), foram utilizados os seguintes testes: correlação de Pearson, análise de variância, ANOVA Kruskal-Wallis, teste *t* de Student e teste *U* de Mann-Whitney.

Verificou-se, através de correlações de Pearson, relações positivas e significativas entre o fator Higiene Ocupacional e Justiça e os aspectos dos vencimentos percebidos pela amostra pesquisada: o salário atual cobre as necessidades básicas ($r = 0,29$; $p < 0,001$) e o salário atual cobre despesas imprevistas ($r = 0,31$; $p < 0,001$). Quanto menos as pessoas

acreditam que o salário dê conta de cobrir as suas despesas básicas, assim como aquelas imprevistas, menos percebem que a organização mantenha uma relação de justiça com seus colaboradores. Em diversos estudos da área de enfermagem, nota-se que a categoria considera a remuneração recebida como fonte de insatisfação no exercício da profissão (Lima, Pedrão, Gonçalves & Luis, 2010; Rodrigues et al., 2014; Schmidt & Dantas, 2006). De acordo com Chiavenato (2004), a remuneração (salário e benefícios) é a retribuição dada ao funcionário de acordo com o trabalho, dedicação e esforço pessoal desenvolvido por ele, através de seus conhecimentos e habilidades, permitindo ao trabalhador a aquisição de bens que garantam a sua subsistência e o seu bem-estar social. Fundamentados nessa noção, o indivíduo deve perceber como equânime a contrapartida oferecida pela instituição ao seu esforço despendido mensalmente. Dentre os profissionais deste estudo, a percepção de que o salário não consegue cumprir as necessidades básicas nem as despesas imprevistas, resvala na baixa percepção dos elementos de higiene ocupacional e justiça, mormente porque o pagamento pelos serviços prestados é uma recompensa que deve ser percebida como justa e deve conferir segurança ao trabalhador para que supra as suas necessidades de subsistência. Nessa perspectiva, deve-se atentar para os riscos da percepção de inequidade produzir o fenômeno de injustiça organizacional, o qual tem demonstrado poder heurístico para a compreensão de atitudes e comportamentos organizacionais, dentre eles a retaliação organizacional (Mendonça & Tamayo, 2004).

O teste *U* foi utilizado para verificar a existência de diferença significativa entre sexos masculino e feminino, e entre vínculo empregatício efetivo e terceirizado no que tange aos escores nos fatores identificados (HO & J e RT). Primeiramente quanto ao sexo, encontrou-se relação com o fator Relações de Trabalho ($U = 3430,5$; $z = -2,29$; $p = 0,022$), denotando que participantes do sexo masculino (mediana = 1,83) tendem a perceber mais negativamente que as mulheres (mediana = 2,08) os aspectos encerrados no fator Relações de Trabalho. Conforme elucidado anteriormente, o fator RT contempla ideias associadas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais na relação trabalhista, assim, o fato dos profissionais do sexo masculino experimentarem de forma mais desfavorável que as mulheres aspectos atinentes a RT nesta pesquisa é curioso, já que os estudos apontam que a vivência de precarização se encontra mais disseminada nos grupos compostos por mulheres, jovens, negros e os mais velhos (Cadoná & Góes, 2013; Hirata, 2009). Entretanto, é importante

menção que a feminilização é uma característica forte das equipes que oferecem assistência à saúde, ou seja, a maioria é feminina, representando atualmente mais de 70% de todo o contingente. No caso das equipes de enfermagem, esse processo de feminilização ultrapassa 90% (Machado, Vieira & Oliveira, 2012). Assim, apesar dos dados evidenciarem que há uma presença crescente do contingente masculino na enfermagem, esse grupo é minoritário na categoria estudada, porém tem anseios diferenciados quanto às perspectivas profissionais. Segundo Skevington e Dawkes (1988), existe uma expectativa muito maior em relação à mobilidade ascendente na carreira por parte dos homens (100% comparativamente com 53% das mulheres), os quais também se incomodam mais com o baixo estatuto da profissão de enfermagem que as mulheres.

Já no tocante à comparação entre o tipo de vínculo empregatício e os dois fatores da escala, verifica-se diferença significativa entre terceirizados e efetivos em ambos os fatores: HO & J ($U = 2726,00$; $z = -2,86$; $p = 0,004$) e RT ($U = 2267,00$; $z = -3,93$; $p < 0,001$). Os participantes terceirizados apresentaram maior mediana em Relações de Trabalho (mediana = 2,42) em comparação aos efetivos (mediana = 2,0), ou seja, aqueles que possuem vínculo direto de prestação de serviço com o hospital e, no caso, como se trata de uma instituição pública, com o Estado. Esse resultado reflete uma insatisfação dos efetivos quanto aos aspectos das relações de trabalho. Embora se conheça as dificuldades dos terceirizados na conquista de melhorias, como salários e benefícios, em função da legislação trabalhista que lhes é pertinente e da natureza precarizada do seu vínculo empregatício, o fator RT remete, para além de questões de atendimento dos pressupostos legais, à gestão de pessoas. Nesse ponto, Filippim e Gemelli (2010) destacam que a gestão de pessoas na esfera pública necessita implantar um sistema de incentivos para o profissional mais eficaz, pois faltam políticas continuadas e efetivas de formação, capacitação e remuneração coerente com o exercício da função pública.

No que concerne ao fator Higiene Ocupacional e Justiça, observa-se que os funcionários terceirizados (mediana = 1,27) apreendem este fator de forma mais desfavorável que os efetivos (mediana = 1,50). Neste ponto, Lima (2010) observa que a terceirização, além de ter acarretado transformações do ponto de vista da estratégia empresarial gerou, também, mudanças com impactos significativos em direção à maior precarização das condições e relações de trabalho, afetando os trabalhadores em sua organização coletiva e planejamento

da vida pessoal e familiar. Ademais, no que diz respeito à remuneração, a convivência de múltiplos vínculos empregatícios em um mesmo espaço laboral é terreno fértil para o surgimento de sentimentos de iniquidade por parte do trabalhador terceirizado, uma vez que, muitas vezes, desempenham funções semelhantes aos dos profissionais efetivos e recebem uma remuneração inferior, criando um sistema de iniquidade dentro de um mesmo espaço laboral. Estudos com trabalhadores terceirizados da Petrobrás e indústrias petroquímicas na Bahia assinalam para um tratamento diferenciado dos trabalhadores dentro das plantas industriais, evidenciando uma diferenciação entre os “de fora” e os “de dentro” – que ainda permanecem como funcionários da empresa. Condições de trabalho degradantes, falta de equipamento adequado, refeitórios diferenciados, portarias, vestiários, banheiros, uniformes e outras marcas de diferenciação compõem o dia a dia desses trabalhadores (Lima, 2010).

Outro teste utilizado foi a análise de variância para a comparação dos níveis de escolaridade com os dois fatores da escala. Concluiu-se que existem diferenças significativas entre os níveis de escolaridade no que tange aos escores nos fatores ($F_{(2,276)} = 5,92$; $p = 0,003$). Pessoas que detêm nível superior incompleto são as que mais percebem a precarização ($M = 1,27$; $DP = 0,47$) do ponto de vista da Higiene Ocupacional e Justiça em relação aos participantes com outros níveis de escolaridade. Esse resultado coaduna com o argumento de que a precarização se estende para o conjunto da sociedade e passa a atingir até mesmo indivíduos cujas posições e profissões eram consideradas em outros tempos seguras (Ramalho & Santana, 2003), atingindo profissionais de nível superior que passam a se perceber em um contexto de incertezas, em que o grau de escolaridade não é mais garantia de um emprego estável e protegido, nem mesmo nos países ditos desenvolvidos (Mészáros, 2006).

O outro cruzamento utilizou o teste ANOVA Kruskal-Wallis relacionando o cargo aos fatores, e encontrando diferença significativa entre os três grupos de cargos pesquisados e o fator Higiene Ocupacional e Justiça ($X^2_{(2)} = 6,12$; $p = 0,047$): Enfermeiro (mediana = 1,69), técnico em enfermagem (mediana = 1,39) e outros (mediana = 1,46). Nesse ponto, deve-se elucidar que os profissionais que desempenham o cargo de nível técnico vivenciam menos frequentemente os aspectos atinentes à HO & J que os demais cargos pesquisados e compreendem não somente a maior parte dos participantes desta pesquisa, como de todo o corpo de enfermagem. São esses profissionais que executam as tarefas de auxílio ao

enfermeiro e de assistência integral aos pacientes, especialmente aos que apresentam quadro clínico grave, de alto risco.

Conclusões Preliminares

O objetivo central deste trabalho consistiu em identificar a percepção de precarização do emprego junto aos profissionais da enfermagem do HUSE. Para tanto, foi necessário realizar nova validação da medida Inventário de Precarização Laboral (IPREL), identificar a magnitude e preponderância das dimensões da precarização do emprego para este público-alvo e investigar a relação entre variáveis sociodemográficas, laborais e precarização do emprego.

Quanto ao IPREL, este apresentou índices de confiabilidade adequados e mostra-se uma medida válida para aferir a percepção de precarização do emprego. A partir desta pesquisa, obteve-se uma escala mais enxuta que passou a ter 38 itens dos 50 propostos inicialmente. As dimensões encontradas, Higiene Ocupacional e Justiça e Relações do Trabalho, corroboram aspectos centrais associados à precarização do emprego encontrados na literatura, embora diverjam daquelas apontadas inicialmente pelos autores da escala. Assim, tem-se uma medida atualizada e abrangente do ponto de vista da análise das condições do ambiente de trabalho que poderá ser utilizada em diferentes estudos. Recomenda-se que o instrumento seja aplicado em outras amostras e seja submetido a testes mais sofisticados, tais como Análise Fatorial Confirmatória, para verificar se a estrutura fatorial se mantém, assim como considera-se relevante que sejam empreendidos estudos para verificar a relação de percepção de precarização com outros constructos.

Os valores médios encontrados através da aplicação do IPREL, demonstram que os trabalhadores de enfermagem vivenciam pouco os aspectos de Higiene Ocupacional e Justiça no hospital pesquisado ($M = 1,5$; $DP = 0,52$), ainda que acusem como razoável a vivência dos aspectos relativos à Relações de Trabalho ($M = 2,0$; $DP = 0,51$), o que endossa a necessidade de intervenções junto a este público para minimizar/reverter o diagnóstico identificado. A equipe de enfermagem tem uma atuação crucial, revestida de significados na promoção da saúde, uma vez que o trabalho realizado é mediado pela interação e comunicação entre profissionais e paciente, constituindo-se em processo humano, essencialmente intersubjetivo. Nesse sentido, conforme asseveram Wisniewski, Silva, Évora

e Matsuda (2015), o trabalho deve ser analisado em termos dos elementos que o constituem, pois a satisfação e a insatisfação para com o mesmo denota o resultado da interação entre o ambiente, o trabalhador e os elementos laborais.

Como limitação deste estudo, deve-se mencionar que a amostra utilizada foi não probabilística e por conveniência, sem representatividade populacional, por essa razão, é preciso cautela quanto a generalização dos resultados. Como sugestão para pesquisas futuras sobre o tema, recomenda-se a realização de estudos de caráter correlacional, associando a precarização do emprego a outras variáveis do comportamento individual e/ou organizacional, a exemplo da saúde mental dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

ESTUDO 3

COMPORTAMENTOS DE RETALIAÇÃO ORGANIZACIONAL DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM E SUA EXPLICAÇÃO VIA PRECARIZAÇÃO LABORAL E SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO

Na atualidade, compreender sobre o comportamento das pessoas nas organizações tornou-se tarefa imprescindível, seja por questões humanísticas, ou pela necessidade que as empresas têm de maximizar os seus ganhos através da compreensão da dinâmica das pessoas enquanto labutam. Nessa linha, nos últimos anos, muitas pesquisas foram desenvolvidas sobre as condutas bem aceitas nas organizações, enquanto que estudos sobre os comportamentos disfuncionais no ambiente laboral são considerados recentes na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Muchinsky, 2004).

Segundo Moroni e Dabos (2014), inicialmente, o estudo dos comportamentos disfuncionais esteve limitado ao campo das plantas industriais e, quase exclusivamente, focado naqueles que poderiam ser classificados como comportamentos graves, incluindo roubo, absenteísmo ou agressão física. No entanto, nos últimos anos, algumas pesquisas passaram a enfocar comportamentos mais sutis, que não envolvem agressão física ou danos imediatos para o organismo, como o assédio moral. Nesse ponto, cabe destacar que tanto as condutas que ocorrem explicitamente, como as que se desenrolam de maneira sutil, geram custos altíssimos para as organizações (Mendonça & Tamayo, 2004), seja referente a aspectos financeiros, ou relativas à gestão do clima e da imagem institucional. Importante frisar que, embora estime-se que os prejuízos sofridos pelas empresas com roubos de funcionários e absenteísmo, por exemplo, sejam de grande vulto, não foram identificados na literatura dados capazes de retratar numericamente essa realidade no Brasil, fato que corrobora Bastos et al. (2014) quando afirmam que o tema comportamentos disfuncionais nas organizações, em nível nacional, constitui um assunto incipiente e carente de novas pesquisas e mais atenção.

O tema comportamentos disfuncionais surgiu no Brasil em contrapartida às pesquisas sobre cidadania organizacional (Bastos et al., 2014; Mendonça & Tamayo, 2003). De uma forma ampla, as investigações sobre esse assunto buscam identificar as causas para ocorrência das manifestações contraproducentes. Entretanto, esta particularidade não desqualifica os esforços despendidos até então, pois como argumentam Maia e Bastos (2011), a possibilidade de se desenvolver uma linha construtiva de gerenciamento das causas desse tipo de comportamento, com estímulo à busca da disseminação da cultura de meritocracia, do desenvolvimento e amadurecimento das relações, do incremento à prática do *feedback*, do reconhecimento e da avaliação com mais justiça, conduz à necessidade de se realizarem outras pesquisas que investiguem a ocorrência e o impacto do fenômeno nas organizações.

Diversos termos têm sido utilizados na literatura especializada como sinônimos para se referir aos comportamentos emitidos pelos funcionários que afetam ou têm a intenção de afetar negativamente o funcionamento efetivo da organização ou aos seus membros. Dentre eles, destacam-se: desvio do comportamento organizacional (Bennett & Robinson, 2000), comportamentos contraproducentes (Spector, 2004), comportamento antissocial (Muchinsky, 2004), comportamentos disfuncionais (Bastos et al., 2014), comportamentos abusivos (Moroni & Dabos, 2014), retaliação organizacional (Mendonça & Tamayo, 2004). Embora as denominações sejam múltiplas, todas elas almejam agrupar numa mesma expressão um conjunto de condutas indesejadas, capazes de gerar prejuízos sociais e financeiros às organizações como: atrasos, faltas, pedidos de demissão, baixa produtividade, furtos, fraudes, vandalismo, mentiras, agressões e sabotagens.

Para o presente trabalho, considera-se o conceito de retaliação organizacional para categorizar os comportamentos negativos elucidados anteriormente, os quais constituem condutas que não necessariamente se repetem e podem ocorrer com níveis variáveis de agressividade (Mendonça, Torres, & Zanini, 2008). Cumpre destacar, todavia, uma singularidade desse termo, na perspectiva de que ele intenciona retratar que os comportamentos desfavoráveis à organização ou às pessoas que dela fazem parte emergem em resposta a um estado de insatisfação no trabalho. A expressão retaliação é uma alusão direta à lei de talião, o antigo ditado popular do “olho por olho, dente por dente”, com o sentido de revanche ou desforra. Maia e Bastos (2011) conceituam retaliação organizacional como um conjunto de condutas negligentes que são influenciadas pelos atributos pessoais

dos atores organizacionais e que acontecem de forma sutil ou explícita como reação à percepção de injustiça. Conforme Mendonça e Tamayo (2008), de forma explícita, ocorre por meio de ações agressivas e flagrantes, como, por exemplo, insultar um colega de trabalho em público; de maneira sutil, por meio de boicotes ao bom funcionamento organizacional. Ainda segundo esses autores, os comportamentos sutis ou disfarçados se sobressaem em relação às manifestações violentas ou agressivas.

De uma maneira geral, observa-se que as pesquisas sobre a retaliação organizacional enfrentam uma dificuldade comum que diz respeito ao fato das pessoas não assumirem que emitem comportamentos negativos nas instituições as quais pertencem e, nem mesmo admitirem que têm a intenção de fazê-lo. A problemática de medir esses comportamentos reside justamente na leitura adequada que os indivíduos fazem de suas ações e intenções e do reconhecimento das mesmas enquanto uma escolha. Somado a isso, há de se considerar o possível temor que o trabalhador sente de perder o emprego no caso de admitir as práticas indesejáveis. De fato, a desejabilidade social foi um aspecto que contribuiu para que o tema não fosse mais amplamente estudado, principalmente, porque na relação que o trabalhador edifica com a organização em que trabalha está implicada a questão da troca social, onde transações entre as partes são equacionadas, visando o equilíbrio.

As pessoas tendem a reagir de formas diferentes aos tratamentos injustos e o tipo de comportamento negativo varia, inclusive, em função da relação existente entre o poder de quem se percebe objeto da arbitrariedade e o poder da fonte geradora do descontentamento. A retaliação está atrelada, prioritariamente, a questões contextuais e abrange relações interpessoais, organizacionais e, até mesmo, societais. Quando se sentem prejudicados na relação de troca estabelecida em seus trabalhos, os indivíduos tendem a revidar de forma direta ou indireta, e os alvos são as organizações ou pessoas que personifiquem as injustiças percebidas. Assim, a identificação das variáveis preditoras da atitude em relação à retaliação constitui ferramenta importante para a melhoria do desempenho e das condições de trabalho nas organizações (Mendonça & Tamayo, 2003, 2004).

Diante das definições de retaliação organizacional apresentadas, percebe-se que não se pode compreender esse fenômeno desvincilhando-o do teor emocional que lhe é inerente, uma vez que é o sentimento de iniquidade na troca entre indivíduo e organização que está no cerne da ocorrência dos comportamentos negativos. Conforme Gondim e Siqueira (2004),

reconhecer que as emoções podem estar implicadas na racionalidade das instituições significa compreender que mudanças no nível técnico, que privilegiem aspectos racionais e tecnológicos das organizações, impactam no nível das interações humanas no trabalho, em que estão envolvidos elementos subjetivos, do mesmo modo que transformações na qualidade das interações humanas reverberam na racionalidade organizacional.

Barclay, Skarlicki e Pugh (2005) ressaltam que as emoções constituem uma parte importante da vida organizacional, seja caracterizando e informando processos organizacionais, ou como elemento de comunicação que permite que os indivíduos enfrentem os problemas que surgem nas relações sociais. As emoções são muitas vezes caracterizadas como reações dos indivíduos a eventos ou objetos e são fundamentalmente (mas não sempre) um fenômeno social (Fischer & Tangney, 1995). As emoções positivas, como o orgulho ou a alegria, estão associadas a eventos que facilitam o cumprimento dos objetivos de um indivíduo, ao passo que as emoções negativas, como vergonha ou raiva, estão relacionadas a eventos que dificultam o cumprimento desses objetivos. As emoções negativas ocorrem quando os indivíduos experimentam um evento que envolve uma mudança ou violação de suas expectativas. Nesse sentido, existe uma forte associação teórica entre (in) justiça e emoção.

Nas pesquisas desenvolvidas por Barclay, Skarlicki e Pugh (2005), foi evidenciado que as diferentes facetas da (in) justiça tendem a despertar reações diferentes nos indivíduos no que concerne à predisposição à retaliação. Os estudos desenvolvidos por eles apontam para o fato que a percepção de injustiça interacional se associa a atitudes retaliatórias enquanto que a injustiça de procedimento possui uma baixa relação com a intenção de revidar. Uma possível explicação para este achado tem relação com o fato de que, quanto mais o indivíduo que experimenta os maus-tratos é capaz de identificar o transgressor que é responsável por essa vivência, mais intensas são as reações desse indivíduo quanto a essa situação. Os estudiosos em questão defendem que a justiça interacional pode ser diferente da justiça processual na medida em que, nas violações em matéria de justiça interacional, o transgressor (ou seja, o supervisor) é facilmente identificado. Em violações de justiça processual, em contraste, a identificação de quem é responsável pela transgressão é relativamente menos óbvia e personalizada. Essa distinção auxilia no entendimento da razão porque a justiça interacional pode ter efeitos mais fortes como um moderador de resultado

de predisposição à retaliação do que a justiça processual. Embora essa explicação mereça mais investigação, percebe-se que as emoções podem contribuir tanto para a percepção de equidade como para o advento de comportamentos decorrentes dessa percepção.

Conforme Mendonça (2008), pesquisas sobre os antecedentes da retaliação demonstram que este construto é influenciado por fatores internos e externos ao indivíduo. Assim, o contexto organizacional pode estimular tendências retaliatórias como resultado de experiências posteriores ao ingresso na organização. Nessa perspectiva, objetiva-se investigar a retaliação com duas variáveis do comportamento organizacional que até o momento não foram relacionadas em conjunto com esse fenômeno em pesquisas nacionais: suporte social no trabalho e precarização do emprego.

Especificamente, intenciona-se também: verificar os níveis de suporte social no trabalho e retaliação da amostra; examinar o poder de predição da percepção de precarização do emprego e do suporte social percebido sobre a variável retaliação organizacional e, por último, investigar a influência de variáveis sociodemográficas nas variáveis psicológicas (suporte social no trabalho e comportamento de retaliação organizacional). Como a precarização do emprego já foi debatida nos capítulos anteriores, será discutido a seguir o constructo suporte social no trabalho.

Suporte Social no Trabalho

As relações interpessoais cumprem importante papel na maneira como os indivíduos reagem às dificuldades, ecoando na sua qualidade de vida e saúde mental. Por sua vez, essas relações podem sofrer forte influência do contexto em que o indivíduo está inserido. No que concerne ao ambiente das organizações, observa-se que as transformações ocorridas no mundo do trabalho, ao longo do tempo, ocasionaram uma exacerbação da cultura do individualismo e a ocorrência de relações sociais fragmentadas, com baixa solidariedade entre os colegas. Assim, percebe-se que o suporte social no trabalho é um tema que emerge com potencial para o entendimento do comportamento das organizações e das pessoas que dela fazem parte.

A literatura científica entende suporte social como um conceito multidimensional que inclui os recursos materiais e psicológicos, aos quais as pessoas têm acesso através de suas redes sociais. Para Siqueira (2008), esse constructo necessita ser compreendido, antes de

tudo, como uma experiência pessoal, reconhecendo o papel da intensidade com que o indivíduo se sente desejado, respeitado e envolvido em seu meio social. O suporte social cria no indivíduo uma autoidentidade que o estimula a superar dificuldades e a lidar com mudanças. As pessoas que se avaliam receptoras de suporte parecem possuir uma maior autoestima e uma visão mais positiva da vida (Cobb, 1976).

A percepção de suporte no trabalho é um importante fenômeno psicossocial no ambiente organizacional. Pesquisas retratam que ele contribui para o bem-estar, saúde física e mental dos indivíduos, além de possibilitar benefícios para a organização como o aumento do comprometimento e da satisfação no trabalho (Andrade & Estivalet, 2013). O suporte social, ao promover a melhoria das relações sociais e o fornecimento de informações úteis para orientar os colaboradores nas suas atividades laborais, coopera para a redução de incertezas em situações de contingência, amenizando os efeitos do estresse e da Síndrome de *Burnout*. Nessa perspectiva, as consequências protetivas do suporte social no trabalho podem promover o enfrentamento de crises e adaptação em situações de estresse (Andrade, Hoch, Vieira, & Rodrigues, 2012).

As relações sociais ajudam o sujeito a antecipar certos estressores e alterar aspectos do ambiente ou da sua própria conduta. Além disso, o suporte social pode moderar efeitos patogênicos de estressores de natureza social e caracteriza-se como protetor do impacto de condições adversas. Ações como a colaboração entre os colegas na prática laboral, a ajuda mútua para solucionar as dificuldades, a preocupação com o bem-estar dos colegas, o auxílio do chefe na resolução de problemas pessoais dos funcionários e a consideração das críticas dos subordinados por parte do chefe são ilustrativas de atos que podem dilatar o afeto positivo do trabalhador, diminuir a vivência de afeto negativo no trabalho e que ainda podem contribuir para as experiências de expressão pessoal e realização (Paschoal, Torres, & Porto, 2010). Siqueira e Gomide Jr. (2004) argumentam que a percepção de suporte social é uma cognição capaz de influenciar não apenas vínculos com o trabalho e vínculos afetivos com a organização, como também de impactar positivamente ações individuais que podem contribuir para a efetividade organizacional, através da redução do absenteísmo e da intenção de sair da empresa, a melhoria do desempenho, o envolvimento com o trabalho, comprometimento afetivo com a organização e equipe de trabalho e a ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional.

Embora exista um consenso na bibliografia sobre os efeitos positivos do suporte social, tanto na saúde mental quanto na física, existe uma heterogeneidade de conceituações entre os pesquisadores, refletindo que o suporte social é um construto teórico complexo, tendo sido concebido e medido de inúmeras formas.

O suporte social no trabalho, especificamente, é compreendido como aquele disponibilizado pela rede social existente no espaço organizacional, ou seja, trata-se de uma aplicação do conhecimento acerca do suporte social para um contexto particular. Por rede social (*social network*), entende-se um conjunto de pessoas que um indivíduo escolhe como significativas através de identificação e referência de vida e que lhe oferece vários tipos de apoio através dos seus relacionamentos interpessoais, ajudando-o no enfrentamento das situações que surgem em sua vida (Sluzki, 2003).

Conforme aponta Siqueira (2008), diversos autores discutem quanto às dimensões constitutivas do suporte social. Seeman (1998), por exemplo, defende a existência de apenas duas categorias, suporte emocional e suporte instrumental - enquanto a primeira abrangeria as manifestações afetivas, a segunda envolveria as ações de caráter utilitário, objetivo e prático. Thoits (1982), de forma similar, defende que o suporte social compreende auxílios de ordem emocional e práticos obtidos através de redes sociais. Rodriguez e Cohen (1998), por seu turno, defendem que suporte social é constituído pelas seguintes dimensões: suporte emocional, suporte instrumental e suporte informacional. Para esses autores suporte social consiste no processo pelo qual os indivíduos administram os recursos psicológicos e materiais disponíveis através das suas redes sociais, para reforçar o seu enfrentamento a eventos estressantes, satisfazer as suas necessidades sociais, e alcançar seus objetivos, referencial este que será adotado neste trabalho, a partir do entendimento de que a rede social do indivíduo pode oferecer os três tipos de auxílio supramencionados (Siqueira & Gomide Jr., 2008).

O suporte social emocional é o primeiro tipo de suporte que emana das relações com os colegas de trabalho. Decorre do contato frequente proporcionado pela rotina laboral que possibilita a formação de vínculos sociais e laços afetivos. Este tipo de suporte envolve expressões verbais e não verbais de um indivíduo para com o outro, fazendo com que ele se perceba amado, respeitado e cuidado pelo outro. Como exemplo das manifestações desse tipo de suporte, pode-se mencionar auxílios intangíveis como: ouvir os problemas do outro em

horas difíceis, dar *feedback* positivo ou negativo sobre uma situação ocorrida, dar conselhos, mostrar-se empático, dentre outros. Quanto ao suporte informacional, este diz respeito às informações disponibilizadas pela rede social do indivíduo que sejam importantes para ele, quer estejam relacionadas a questões específicas do trabalho, ou a qualquer outro assunto que ele julgue relevante para ampliação do seu conhecimento ou direcionamento de ações. Nas organizações, percebe-se que esse tipo de suporte possui um papel fundamental para amenizar os efeitos estressores do trabalho, já que a informação clara sobre as políticas institucionais, funcionamento da organização e comunicação aberta de expectativas quanto ao que se espera do desempenho do funcionário, podem ter um impacto importante na ansiedade sentida pelo mesmo no seu cotidiano. É através de informações confiáveis que o indivíduo pode sentir-se seguro e descobrir sustentação para suas ações. A terceira e última categoria, o suporte instrumental, está relacionada aos vários tipos de auxílio material ou prático que um indivíduo pode receber dos outros (pessoas ou instituições), desde uma ajuda financeira para a compra de um bem, como um empréstimo de algo que possa suprir uma necessidade momentânea.

É importante mencionar, por fim, que o suporte social no trabalho se diferencia do suporte organizacional, uma vez que estão atrelados a diferentes fenômenos do campo do comportamento organizacional. Enquanto o suporte organizacional diz respeito às crenças do trabalhador sobre a retribuição da organização aos seus esforços para alcançar metas organizacionais, o suporte social refere-se ao apoio que o indivíduo recebe do chefe e dos colegas de trabalho. Ou seja, enquanto o primeiro relaciona-se a uma relação de reciprocidade entre indivíduo e organização, em que o indivíduo espera que os seus esforços individuais para alcançar as metas organizacionais sejam apoiados, o segundo está voltado predominantemente aos relacionamentos interpessoais estabelecidos no contexto do trabalho com o chefe e colegas de trabalho. Apesar dessas nuances teóricas, deve-se ponderar que embora as percepções de suporte organizacional e social envolvam agentes diferentes, os dois fenômenos estão associados às características e condições de trabalho (Paschoal, Torres, & Porto, 2010).

Numa perspectiva de investigação de aspectos positivos no espaço laboral, verificam-se vários estudos que pesquisaram o suporte social no trabalho e os seus efeitos sobre questões do comportamento organizacional, tais como produtividade, comprometimento,

bem-estar e satisfação no trabalho. Campos, Estivalet e Reis (2011), por exemplo, descobriram uma associação positiva entre a crença que o trabalhador possui obrigação com o desempenho no trabalho e o apoio material fornecido em uma cooperativa agrícola, evidenciando, assim, a importância do suporte social instrumental no trabalho para a base obrigação pelo desempenho, que é um dos componentes do constructo comprometimento organizacional. Já Paschoal, Torres e Porto (2010) identificaram que quanto mais positiva é a percepção de gestão de desempenho e de suporte social no trabalho, maior é o sentimento de realização no trabalho. Em contrapartida, também foram identificadas produções relacionando o suporte social no trabalho com aspectos da saúde do trabalhador como o estresse, Síndrome de *Burnout* e Transtornos Mentais Comuns, os quais demonstram que a baixa oferta de suporte favorece o acometimento de doenças dessa natureza (Andrade, Hoch, Vieira, & Rodrigues, 2012; Braga, Carvalho & Binder, 2010).

Face ao exposto, percebe-se que esse constructo se reveste de potencial para explicar atitudes positivas no trabalho, assim como interfere na saúde e qualidade de vida em geral do trabalhador. Assumindo uma outra linha de investigação, entende-se ser importante conhecer, igualmente, a capacidade de predição do suporte social no trabalho frente a emissão de comportamentos indesejáveis no ambiente organizacional, uma vez que esses ocorrem com frequência nas organizações, acarretam perdas e ainda são pouco pesquisados no cenário nacional.

Método

Tipo de Estudo, Amostra e Análise dos Dados

O delineamento da presente pesquisa consiste na realização de um *survey* transversal de tempo único. O termo *survey*, na sua tradução para o português, é definido como levantamento de dados, mas especificamente para as ciências sociais, é compreendido como uma técnica que utiliza questionários e escalas para compreensão do comportamento das pessoas, suas ideias, sentimentos e conhecimento de informações de interesse. Segundo Babbie (1999), um *survey* pode atender a três propósitos: descrição, explicação e exploração. Assim, ele permite o entendimento de certos traços e atributos das amostras pesquisadas, a

feitura de asserções explicativas sobre seu comportamento e também funciona como um mecanismo exploratório de uma investigação inicial de algum tema.

Embora esta dissertação esteja organizada em estudos distintos, procedeu-se única coleta de dados para fins de elaboração dos capítulos 2 e 3. Portanto, para o estudo em curso, devem ser consideradas as informações referentes à amostra, local da pesquisa, procedimentos de coletas de dados e aspectos éticos contidas no Estudo 2.

Assim como ocorreu no Estudo 2, para a análise dos dados utilizou-se o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 19.0. Inicialmente, procedeu-se o exame do banco de dados quanto a erros de digitação, dados faltosos ou casos extremos. Em seguida, foram realizadas estatísticas descritivas (medidas de tendência central, dispersão e frequência) para caracterização da amostra, complementando com a realização da Análise Fatorial Exploratória e extração dos coeficientes Alpha de Cronbach para as três escalas utilizadas neste estudo (IPREL, EPJR e EPSST) e o cálculo dos escores médios da amostra nos fatores. O detalhamento dos testes estatísticos utilizados de acordo com a finalidade pode ser verificado na Tabela 4.

De modo suplementar, foram realizadas análises bivariadas (correlação de Pearson, teste *t* de Student e teste *U* de Mann-Whitney, análise de variância e ANOVA Kruskal-Wallis) para averiguação de associações significativas entre as variáveis sociodemográficas e laborais e as dimensões de suporte social e retaliação organizacional. Para a predição da retaliação organizacional, foi utilizada análise de regressão múltipla, com método *stepwise* e controle da variável Salário, utilizando como variáveis antecedentes os fatores dos construtos precarização do emprego e suporte social no trabalho, além de variáveis sociodemográficas selecionadas.

Tabela 4 – Análises estatísticas empregadas.

Análise estatística empregada	Finalidade
Medidas de tendência central, dispersão e frequência	Caracterização da amostra
Análise Fatorial Exploratória	Identificação da estrutura subjacente nos instrumentos utilizados: IPREL, EPJR e EPSST
Correlação de Pearson	Verificação da magnitude e significância de associação entre as variáveis
Teste <i>t</i> de Student e Teste <i>U</i> de Mann-Whitney	Investigação de diferenças significativas entre os fatores e as variáveis sociodemográficas categóricas em 2 níveis
ANOVA	Investigação de diferenças significativas entre os fatores e as variáveis sociodemográficas categóricas em 3 níveis ou mais
Regressão Múltipla	Identificação dos principais preditores da retaliação organizacional

Instrumentos

Todas as medidas empregadas serão abordadas a seguir na sequência em que foram apresentadas aos participantes da pesquisa, importando citar que elas se assemelham no fato de poderem ser administradas de forma individual ou coletiva.

Para aferir a percepção de precarização do emprego, utilizou-se o Inventário de Precarização Laboral – IPREL (Anexo A), desenvolvido por Araújo, Jesus e Rodrigues (no prelo) e validado novamente nesta pesquisa. O referido instrumento intenciona medir o grau de precarização vivenciado pelo trabalhador que possui vínculo empregatício, sendo composto originalmente por 50 itens (os quais foram reduzidos para 38 itens após a validação empreendida nesta pesquisa), dispostos em escala *Likert* de 4 pontos, variando desde (0) não se aplica até (3) aplica-se totalmente, na qual o indivíduo aponta em que medida as situações descritas correspondem ao que acontece em seu ambiente de trabalho. Essa escala gerou dois

fatores em seu processo de validação fatorial descrito no Estudo 2: 1) Higiene Ocupacional e Justiça (HO & J) - refere-se aos aspectos da situação laboral relacionados com segurança/saúde do trabalhador e com a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado (26 itens; $r^2 = 14,4$; $\alpha = 0,87$); 2) Relações de Trabalho (RT) - trata de questões atreladas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais na relação trabalhista (12 itens; $r^2 = 4,67$; $\alpha = 0,67$).

Mendonça, Flauzino, Tamayo e Paz (2004) desenvolveram a Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação – EPJR (Anexo B), que intenciona aferir não só a frequência dos comportamentos de retaliação, mas as dimensões perceptivas e avaliativas desses comportamentos. A EPJR foi elaborada apoiada no pressuposto de que a retaliação é uma conduta que ocorre sutilmente em resposta à injustiça no trabalho e é emitida contra a organização ou às pessoas que dela fazem parte, sendo composta por duas medidas, organizadas em duas subescalas: a primeira, no modelo *Likert*, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre), indaga aos indivíduos a frequência com que as pessoas da organização a que pertencem se comportam da forma descrita em cada sentença quando elas se sentem injustiçadas no trabalho. Na outra, também no formato *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (muito injusto) a 5 (justíssimo), a pessoa deve assinalar o quanto avalia justo o fato de as pessoas agirem daquela forma diante das injustiças suportadas no ambiente laboral. Como esta pesquisa está voltada para a compreensão da emissão dos comportamentos de retaliação em si, mesmo os participantes tendo respondido às duas escalas do instrumento, utilizou-se para as análises, excepcionalmente, a subescala de percepção da retaliação, a qual mostrou-se unifatorial, (15 itens; $\alpha = 0,95$).

A Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho – EPSST (Anexo C), foi desenvolvida por Gomide Jr., Guimarães e Damásio (Siqueira & Gomide Jr., 2008) e visa aferir a percepção dos empregados acerca da oferta dos três tipos de suporte social nas organizações em que trabalham, a saber: suporte informacional, emocional e instrumental ou material. Embora existam outras medidas que avaliem o suporte social desenvolvidas no Brasil (Siqueira, 2008; Tamayo, Pinheiro, Tróccoli, & Paz, 2000), a EPSST deve ser administrada em contextos específicos de trabalho, possuindo três fatores consistentes e precisos para medir a tipologia de suporte social definida por Rodriguez e Cohen (1998). Trata-se de uma escala multidimensional contendo 18 itens que estão dispostos em modelo

likert de 4 pontos, onde o respondente é convidado a marcar dentre as opções (1) discordo totalmente, (2) apenas discordo, (3) apenas concordo e (4) concordo totalmente, quanto à forma que percebe ou sente o seu ambiente de trabalho. Os três fatores identificados no instrumento mostraram-se consistentes e precisos, quais sejam: F1 – Percepção de Suporte Social Informacional: refere-se as crenças que o empregado possui sobre o processo de comunicação existente para o repasse de informações precisas e confiáveis (7 itens; $\alpha = 0,85$); F2 – Percepção de Suporte Social Emocional: encerra questões relacionadas à percepção de que existem, na organização, pessoas confiáveis, preocupadas umas com as outras, que se valorizam e se gostam (6 itens; $\alpha = 0,83$); F3 – Percepção de Suporte Social Instrumental: avalia a ideia de que a organização provê materiais, insumos financeiros, técnicos e gerenciais para o desenvolvimento das atividades laborais (5 itens; $\alpha = 0,72$) (Siqueira & Gomide Jr., 2008).

Por último, para a obtenção dos dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade) e laborais (vínculo com a empresa, cargo, tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho no cargo, carga horária semanal, salário, vínculo da categoria com o sindicato, benefícios recebidos e percepção acerca do salário) utilizou-se um questionário elaborado com itens considerados relevantes para o tipo de estudo proposto (Apêndice A).

Resultados e Discussão

Este tópico foi subdividido conforme os temas: Análise Fatorial Exploratória das medidas EPJR e EPSST; Relações entre variáveis sociodemográficas, ocupacionais e psicológicas; e Avaliação da influência da precarização do emprego e suporte social no trabalho sobre a retaliação organizacional.

Análise Fatorial Exploratória das medidas EPJR e EPSST

Os resultados referentes ao suporte social no trabalho e retaliação organizacional foram alcançados por meio de Análise Fatorial Exploratória, análise de consistência interna (alfa de Cronbach) e cálculos descritivos.

Em consonância com os estudos de Mendonça, Flauzino, Tamayo e Paz (2004), no que tange à Escala de Retaliação Organizacional, subescala da EPJR, na presente pesquisa,

a medida mostrou-se válida e confiável para medir a percepção de retaliação organizacional. O teste de adequação da amostra ($KMO = 0,95$) e o resultado do Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(990)} = 3445,72$; $p < 0,001$), comprovaram a fatorabilidade do instrumento. Feito isso, a solicitação de solução inicial, por meio de extração por Componentes Principais (*Principal Component Analysis-PC*) apontou a possibilidade de retenção de único componente pelo critério de *eigenvalue* ≥ 1 , contabilizando 60,24% de variância explicada. Para analisar a estrutura fatorial da escala, seguiu-se os critérios dos autores do instrumento e aplicou-se extração por eixos principais (*Principal Axis Factoring -PAF*), carga 0,40, sem rotação e imputação de um fator. Nessa solução, a existência de apenas uma variável latente subjacente ao construto investigado alcançou coeficiente de fidedignidade de 0,96. A escala permaneceu com os 15 itens propostos pelos autores, os quais podem ser verificados na Tabela 5.

Tabela 5 – Matriz de cargas fatoriais da Escala de Percepção de Retaliação Organizacional.

Itens da Escala	Carga Fatorial
2. Deixar de colaborar com os colegas de trabalho.	0,839
3. Influenciar negativamente os colegas de trabalho.	0,829
6. Produzir abaixo da capacidade que possui.	0,824
4. Fazer corpo mole.	0,819
13. Fazer o serviço malfeito de propósito.	0,797
7. Fingir que está ocupado.	0,795
12. Tratar com indiferença as pessoas que buscam os serviços prestados pela organização.	0,795
11. Descumprir as normas da empresa.	0,779
5. Negar informações necessárias a um colega.	0,773
9. Gastar mais tempo no intervalo do que o permitido.	0,771
8. Ficar indiferente às solicitações feitas pela chefia.	0,764
10. Falar mal da organização para pessoas estranhas ao serviço.	0,748

1. Alterar a forma de fazer as coisas com o intuito de prejudicar a organização.	0,718
15. Tumultuar o ambiente de trabalho, propositalmente.	0,692
14. Trabalhar contra a política da empresa.	0,676
Eingenvalue	9,42
Variância Explicada	60,24%
Coeficiente de Fidedignidade (alfa de Cronbach)	0,96

Quanto ao resultado da amostra na percepção de retaliação, primeiramente, a interpretação deve ser feita mediante o escore médio obtido no fator. Segundo Mendonça (2008), as médias fatoriais iguais ou inferiores a 2,0 significam que o trabalhador não percebe a emissão de comportamentos retaliatórios. Médias iguais ou superiores a 3,0 evidenciam uma tendência do respondente a perceber a emissão desses comportamentos, já as médias fatoriais entre 2,1 e 2,9 indicam dúvidas na percepção do trabalhador acerca das ações retaliatórias.

Baseados no referencial acima destacado, verifica-se que os profissionais de enfermagem pesquisados estão indecisos quanto à emissão de comportamentos retaliatórios ($M = 2,15$; $DP = 0,92$) em seu ambiente laboral. Deve-se considerar ainda que, examinando a distribuição de frequência das respostas na escala, mais da metade da amostra (52,0%) não percebe a ocorrência desses comportamentos no hospital. Somente 18,3% dos trabalhadores investigados entendem que ocorre retaliação na instituição.

Em relação a esse achado, pondera-se que o expressivo número de respondentes em situação de dúvida quanto à ocorrência de comportamentos de retaliação no ambiente hospitalar investigado pode estar sinalizando para duas situações que não são mutuamente exclusivas, ou seja, podem estar ocorrendo simultaneamente: 1) Dificuldade dos participantes da pesquisa em observar os comportamentos de retaliação no HUSE, uma vez que, conforme Jermier, Knights e Nord (1994), indivíduos com pouca influência frente às fontes de injustiça percebidas tendem a praticar, inicialmente, comportamentos sutis de retaliação para, posteriormente, assumir comportamentos diretos de retaliação, que chamem mais atenção. Essa explicação converge com o fato da amostra pesquisada ser composta majoritariamente por técnicos em enfermagem (69,5%), os quais, de acordo com Ferreira e

Lucca (2015), são os profissionais de saúde com menor autonomia em suas equipes de trabalho. Assim, abraçando essa linha de entendimento, sendo os técnicos de enfermagem profissionais com pouco poder de autoridade para proposição de mudanças organizacionais, tenderiam a manifestar comportamentos retaliatórios mais discretos, dificultando a observação dessas condutas e contribuindo para baixa percepção da retaliação; 2) Tendência de negação da emissão desse tipo de manifestação, em função do fenômeno da desejabilidade social, talvez por autopreservação da categoria profissional (corporativismo), face à natureza das responsabilidades assumidas pela equipe de enfermagem nos hospitais no que tange aos cuidados com a saúde e preservação da vida dos pacientes. Tal suposição aquiesce Mendonça (2008), que ressalta que em virtude dos comportamentos de retaliação serem avaliados como inadequados ao funcionamento organizacional, as pessoas não assumem que retaliam, nem admitem que possuem vontade de retaliar, embora identifiquem esses comportamentos nos outros.

No tocante ao suporte social no trabalho, o teste de adequação da amostra resultou em $KMO = 0,88$ e, juntamente com o resultado do Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(990)} = 2136,123$; $p < 0,001$), comprovaram a fatorabilidade da EPSST. A solicitação de solução inicial por meio de extração dos Componentes Principais (*Principal Component Analysis-PC*) apontou a possibilidade de retenção de até 3 componentes pelo critério de *eigenvalue* ≥ 1 , contabilizando 56,53% de variância explicada. O gráfico *Scree Plot* sinalizava para a existência de três fatores aparentemente distintos.

Seguindo os mesmos parâmetros adotados por Gomide Jr., Guimarães e Damásio (Siqueira & Gomide Jr., 2008), a medida foi submetida posteriormente ao método de fatoração por eixos principais (*Principal Axis Factoring-PAF*), carga 0,35, indicação de extração de três fatores e rotação Oblimin, os quais explicaram em conjunto 48,32% da variância do constructo e alcançaram correlações moderadas ($r = 0,27$ a $0,48$).

É importante observar que a escala permaneceu com a mesma quantidade de itens indicados por seus criadores. Algumas pequenas alterações, todavia, sucederam-se na distribuição desses nos fatores, as quais não comprometeram o sentido atribuído aos componentes, conforme pode ser constatado na Tabela 6.

Tabela 6 – Estrutura fatorial da Escala de Percepção do Suporte Social no Trabalho após análises do presente estudo.

Fator	Itens da Escala	Carga Fatorial	α	r^2	<i>Eingenvalue</i>	M	DP
F1 - Percepção de Suporte Informacional (SSINF)	17. Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.	0,81	0,85	32,46	5,84	2,09	0,64
	18. As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.	0,73					
	9. As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam.	0,71					
	16. As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.	0,68					
	12. Há facilidade de acesso às informações importantes.	0,65					
	8. As informações circulam claramente entre os setores da empresa.	0,54					
	7. Pode-se confiar nos superiores.	0,40					
	10. Existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.	0,37					

F2 - Percepção de Suporte Emocional (SSEMO)	3. As pessoas são amigas umas das outras.	0,84					
	1. As pessoas gostam umas das outras.	0,79					
	2. As pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais.	0,74	0,86	8,01	1,44	2,26	0,73
	6. Pode-se confiar nas pessoas.	0,66					
	15. As pessoas se preocupam umas com as outras.	0,52					
F3 - Percepção de Suporte Instrumental (SSINS)	5. Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.	0,75					
	4. Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.	0,65					
	11. Há ajuda financeira para que seus empregados se especializem.	0,55	0,74	7,83	1,41	1,49	0,52
	14. São pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.	0,52					
	13. Os empregados têm equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.	0,39					

O fator 1, designado Percepção de Suporte Social Informacional (SSINF), trata sobre a percepção do funcionário de que a empresa a qual se vincula dispõe de uma rede de comunicação que transmite informações precisas e confiáveis. No modelo de Gomide Jr., Guimarães e Damásio (Siqueira & Gomide Jr., 2008), esse fator tinha 7 itens (8, 9, 12, 13, 16, 17 e 18); já na composição obtida a partir da presente pesquisa, conta com 8 itens (17, 18, 9, 16, 12, 8, 7 e 10). Assim, perdeu o item 13 e incorporou os itens 7 e 10 na sua estrutura, os quais não conflitaram com a ideia do fator prevista originalmente pelos criadores da EPSST. O seu coeficiente de confiabilidade é considerado satisfatório e foi o mesmo índice obtido no modelo original ($\alpha = 0,85$).

O fator 2, Percepção de Suporte Social Emocional (SSEMO), aborda as crenças do empregado de que existem, na organização em que trabalha, pessoas confiáveis, que se preocupam umas com as outras e se gostam. Este fator obteve índice de confiabilidade adequado ($\alpha = 0,86$) e superior àquele conseguido pelos autores da medida ($\alpha = 0,83$). Reteve cinco itens (1, 2, 3, 6 e 15) ao invés dos seis previstos no modelo original (1, 2, 3, 6, 7 e 15).

Por último, o fator 3, Percepção de Suporte Social Instrumental (SSINS), apresentou razoável nível de consistência interna ($\alpha = 0,74$), mas ainda assim maior que o índice encontrado pelos idealizadores da escala ($\alpha = 0,72$). Neste fator estão contidos os itens que abordam as crenças do empregado de que a organização em que trabalha fornece os recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais necessários para realização das atividades para as quais foi contratado. Na estrutura dos autores da escala, estão contidos os itens 4, 5, 10, 11 e 14. Mas com o estudo ora realizado, o item 10 migrou para o fator 1 e foi incorporado o item 13 ao fator em destaque, o qual acomodou-se perfeitamente à ideia de suporte instrumental, pois indaga se os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.

Quanto aos escores da amostra em cada fator, segundo Siqueira e Gomide Jr. (2008), a interpretação deve considerar que quanto maior for o valor do escore fatorial médio, maior é a percepção do respondente de que a empresa em que trabalha proporciona o tipo de suporte social previsto naquele fator. Dessa forma, médias fatoriais iguais ou menores que 2,0 tenderiam a sugerir que o trabalhador não percebe o suporte social expresso pelo fator; médias iguais ou maiores que 3,0 tenderiam a indicar que o empregado percebe o suporte

social enunciado, enquanto médias entre 2,1 e 2,9 seriam sugestivas de uma indecisão do respondente quanto à ocorrência do suporte social enunciado no fator.

Neste estudo, verificou-se que os participantes compartilham a percepção de que não possuem, na empresa onde trabalham, o suporte social instrumental ($M = 1,49$; $DP = 0,52$). Esse dado é coerente, inclusive, com o que se observou no Estudo 2 da presente dissertação, em relação à percepção do fator Higiene Ocupacional e Justiça (HO & J) da escala de precarização do emprego ($M = 1,5$; $DP = 0,52$), o qual abrange aspectos relacionados ao oferecimento, por parte da instituição, de condições de trabalho adequadas e seguras que assegurem a saúde e o bem-estar do colaborador no exercício de suas atividades, bem como contempla a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado. Verifica-se, por essa aceção, que a ideia do suporte social instrumental está inserida nesse componente da precarização do emprego e que, ainda que sejam constructos diferentes, interseccionam-se, corroborando, nesta pesquisa, que os profissionais de enfermagem do HUSE são menos perceptíveis aos tipos de auxílio tangíveis, vivenciando a crença de que não possuem de forma satisfatória os recursos materiais, técnicos e gerenciais para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Além disso, esses achados encontram respaldo na literatura, em trabalhos que demonstram que os profissionais de saúde muitas vezes não dispõem de condições de trabalho satisfatórias nos hospitais onde labutam (Abreu, 2013; Pereira & Bellato, 2004; Souza et al., 2010).

No que concerne aos outros tipos de suporte, verifica-se que os trabalhadores estão indecisos quanto à vivência de aspectos pertinentes ao suporte emocional ($M = 2,26$; $DP = 0,73$) e informacional ($M = 2,09$; $DP = 0,64$), o que se revela preocupante, considerando-se a necessidade de integração e de troca de informações para o trabalho multiprofissional inerentes ao ambiente hospitalar. Trabalhar em um hospital exige colaboração entre diversos profissionais, de diferentes especialidades e posições na rede de cuidados ao paciente, demandando um trabalho coletivo e coordenado (Ferreira & Lucca, 2015).

Conforme pesquisa de Silva et al. (2015), a atividade dos profissionais da área da saúde é marcada por demasiada carga de trabalho, exposição a situações limitantes, altos níveis de tensão e riscos para si e para os outros, o que contribui para ocorrência de estresse que pode levar ao desencadeamento da Síndrome de *Burnout*, uma vez que este é um fenômeno psicossocial que advém como resposta aos estressores interpessoais crônicos

presentes no trabalho (Ferreira & Lucca, 2015). Há uma incidência elevada da síndrome em questão entre os profissionais da saúde, principalmente nas equipes de enfermagem, que em função de sua prática social encontram-se suscetíveis às consequências do trabalho que exercem e, ainda, por atuarem, principalmente, em instituições hospitalares complexas que favorecem a emergência de doenças ocupacionais. O *Burnout* constitui uma síndrome de ordem psicológica, multidimensional, caracterizada pelos seguintes elementos: 1. Exaustão emocional: sentimento muito forte de tensão emocional que produz uma sensação de esgotamento, de falta de energia e recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional (representa a dimensão individual do *Burnout*); 2. Despersonalização: resultado de sentimentos e atitudes negativas, por vezes cínicas em torno das pessoas que entram em contato direto com o profissional, que são sua demanda e objeto de trabalho (constitui a dimensão interpessoal do *Burnout*); 3. Falta de realização e envolvimento pessoal no trabalho: tendência que afeta as habilidades interpessoais relacionadas com a prática profissional (Andrade, Hoch, Vieira, & Rodrigues, 2012).

Ainda em relação ao *Burnout* em profissionais de enfermagem, um estudo desenvolvido por Van Yperen (1998), envolvendo 114 enfermeiros em uma maternidade, apontou que um maior índice de exaustão emocional estava associado a um menor suporte informacional por parte da organização empregadora e a uma menor percepção de equidade. Para Tamayo e Tróccoli (2002), os indivíduos com esta síndrome não se sentem estimados pela organização nem pelos colegas.

Nessa perspectiva, a baixa percepção dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem do HUSE quanto aos tipos de suporte emocional e informacional estaria esclarecida como um possível indicativo da ocorrência dos mecanismos de defesa decorrentes da síndrome em tela, embora seja imprescindível esclarecer que essa relação, mesmo que plausível, trata-se de uma proposição passível de investigação. De todo modo, os resultados encontrados indicam a existência de lacunas associadas às interações sociais, confiança, cooperação e apoio entre os colaboradores.

Relações entre variáveis sociodemográficas, ocupacionais e psicológicas

Após o tratamento univariado dos dados, passou-se à utilização de recursos estatísticos bivariados, visando identificar como a retaliação organizacional e os fatores do

suporte social no trabalho se associavam às variáveis sociodemográficas (as análises dessa natureza envolvendo o constructo precarização do emprego foram apresentadas no Estudo 2). Embora tenham sido realizados testes paramétricos e não-paramétricos envolvendo todas as variáveis pesquisadas, serão apresentados a seguir apenas os casos em que houve relacionamento significativo entre elas, mesmo aqueles em que esse relacionamento tenha sido fraco.

Preliminarmente, foi utilizado o teste estatístico Correlação de Pearson (r) para verificação da magnitude e significância de associação entre as variáveis. Compete elucidar, antes de prosseguir, que para classificação da magnitude da correlação, adotou-se o referencial proposto por Dancey e Reidy (2006): $r = 0,10$ até $0,30$ (fraco); $r = 0,40$ até $0,60$ (moderado); $r = 0,70$ até 1 (forte). Ainda conforme esses autores, na situação em que duas variáveis estão correlacionadas, quando os valores em uma variável se alteram, os valores na outra também mudam, de maneira previsível, demonstrando que elas não são independentes. Entretanto, esse tipo de relacionamento entre variáveis não pode ser considerado necessariamente como uma relação de causalidade, principalmente, nos casos de relacionamentos frouxos, uma vez que pode existir a influência de uma terceira variável não considerada no estudo.

Inicialmente, verificou-se através do teste supramencionado, relação negativa significativa, embora fraca, entre a idade e a retaliação organizacional ($r = -0,13$; $p = 0,033$) e relação significativa positiva entre a quantidade de horas trabalhadas por semana ($r = 0,19$; $p = 0,002$) e a retaliação. Assim, para a amostra pesquisada, quanto menor a idade e quanto maior a quantidade de horas trabalhadas, maior é a probabilidade de manifestações retaliatórias por parte dos trabalhadores.

Em relação aos fatores da escala EPSST, observou-se o seguinte: o fator suporte informacional apresentou relação fraca com a variável “salário atual cobre as necessidades básicas” ($r = 0,17$; $p = 0,004$), denotando que quanto mais a pessoa acredita que o salário cobre as suas necessidades básicas, mais ela percebe que a empresa compartilha informações precisas e confiáveis. O tempo no cargo manteve relação negativa tanto com o suporte informacional ($r = -0,17$; $p = 0,005$), quanto com o suporte emocional ($r = -0,12$; $p = 0,037$), assim, quão maior seja o tempo no cargo, menor é a percepção de suporte informacional e de suporte emocional. Em relação ao suporte instrumental, foram identificadas relações, ainda

que fracas, com as variáveis “salário atual cobre as necessidades básicas” ($r = 0,13$; $p = 0,022$) e “salário atual cobre despesas imprevistas” ($r = 0,15$; $p = 0,011$), demonstrando que quanto maior a crença do trabalhador de que o salário percebido satisfaz as suas necessidades financeiras, maior a percepção de que no hospital em que trabalha possui as condições materiais, financeiras e técnicas indispensáveis para execução do seu trabalho.

O teste t foi empregado para verificar diferenças significativas entre os fatores e as variáveis sociodemográficas dicotômicas que apresentaram distribuição normal, tendo sido identificada relação somente entre retaliação e filhos [$t_{(227)} = 2,74$; $p = 0,007$], o que demonstra que pessoas que não têm filhos ($M = 2,37$; $DP = 1,06$) incorrem mais em comportamentos de retaliação do que aqueles que os possuem ($M = 2,05$; $DP = 0,84$).

O teste U de Mann – Whitney, não paramétrico para variáveis dicotômicas, foi utilizado para verificar diferenças significativas entre vínculo empregatício e com o sindicato e os fatores identificados nas escalas de retaliação organizacional e suporte social no trabalho (SSINF, SSEMO e SSINS). Encontrou-se resultado significativo somente entre o vínculo empregatício e o suporte informacional ($U = 2904,5$; $z = -2,45$; $p = 0,014$), denotando que os participantes efetivos (mediana = 2,00) percebem menos o fator em questão comparativamente aos respondentes de vínculo terceirizado (mediana = 2,14).

Por fim, o último teste empregado para o atendimento dos objetivos desta seção foi a ANOVA para a comparação de mais de dois grupos. Com a utilização do teste referido, observou-se os seguintes resultados na comparação de escolaridade com os fatores do estudo: o grupo superior incompleto sobressaiu-se como o grupo em que menos ocorre retaliação [$F_{(2,276)} = 4,69$; $p = 0,010$; $M = 1,89$, $DP = 0,80$] e como o que menos percebe o suporte informacional [$F_{(2,276)} = 3,91$; $p = 0,021$; $M = 1,90$, $DP = 0,57$]. Quanto ao cargo, os enfermeiros, comparativamente aos outros cargos (técnicos em enfermagem e outros), são os que mais retalias [$F_{(2,276)} = 3,58$; $p = 0,029$; $M = 2,42$, $DP = 0,98$].

De acordo com Dalri, Silva, Mendes e Robazzi (2014), a enfermagem tem se esmerado para assistir o ser humano através da aquisição de conhecimentos científicos que fundamentem a sua prática, contudo as condições laborais dos enfermeiros normalmente refletem-se em desgaste físico e emocional, dado o nível de responsabilidade que assumem nas equipes de saúde. A vivência profissional desses trabalhadores é assinalada por situações que favorecem o estresse, sendo que nem sempre eles conhecem quais recursos utilizar como

mecanismo de defesa, podendo as reações serem diversas. As autoras em tela ressaltam que o adoecimento entre os trabalhadores da saúde é ocasionado por questões como: ambientes inadequados, atividades mal organizadas, baixa valorização profissional, participação insatisfatória nas decisões, demanda excessiva de trabalho, poucos salários e realização de trabalho repetitivo, o que colabora para posturas incorretas em situações laborais indesejáveis.

Avaliação da influência da precarização do emprego e suporte social no trabalho sobre a retaliação organizacional

Antes de investigar a capacidade de explicação dos fatores do fenômeno precarização do emprego, HO & J e RT, e dos tipos de suporte social no trabalho, informacional, emocional e instrumental, para com a retaliação organizacional, foram realizadas correlações de Pearson para verificar em que medida esses constructos estavam associados e para orientar as futuras análises de regressão.

Constatou-se a existência de significância estatística entre a retaliação organizacional com as seguintes variáveis sociodemográficas e psicológicas: idade ($r = -0,13$; $p = 0,033$), horas trabalhadas por semana ($r = 0,19$; $p = 0,002$), HO & J ($r = -0,26$; $p < 0,001$), RT ($r = -0,13$; $p = 0,023$) e SSINS ($r = -0,19$; $p < 0,001$).

Como pode-se depreender a partir da análise dos dados expostos acima, as relações encontradas foram, segundo as prerrogativas de Dancey e Reidy (2006), muito tênues e somente um dos fatores do suporte social no trabalho relacionou com retaliação. Dessa forma, partindo do entendimento de que a correlação entre uma variável independente e uma dependente pode ser influenciada por uma terceira variável que interage causando um efeito espúrio, de moderação, supressão ou mediação, interessou conhecer a correlação entre as variáveis de interesse, mantendo fixo o efeito de uma terceira variável, através da realização de correlações parciais.

Assim, ao controlar a variável salário, foram identificadas as seguintes correlações com a retaliação organizacional: horas trabalhadas ($r = 0,16$; $p = 0,025$); HO & J ($r = -0,26$; $p < 0,001$); SSEMO ($r = -0,20$; $p = 0,004$) e SSINS ($r = -0,27$; $p < 0,001$). Embora em termos de magnitude das correlações não tenha ocorrido um aumento significativo do grau de interação entre as variáveis, nessa proposta, um fator da precarização do emprego e dois

fatores do suporte social no trabalho vincularam-se com a retaliação organizacional, demonstrando o impacto que o salário pode gerar em aspectos do comportamento organizacional.

Segundo Batista, Vieira, Cardoso e Carvalho (2005), sabe-se que o salário em si não representa um elemento cabal de motivação, pois é necessário considerar outros aspectos que compõem o dia a dia do trabalhador em uma organização, contudo, o fator pagamento tem sido indicado como a maior causa de insatisfação no trabalho do enfermeiro, podendo influenciar na permanência ou abandono da profissão. Assim, observa-se que se trata de uma variável capaz de interferir nas percepções que esse profissional da saúde alimenta sobre o seu emprego.

Dessa forma, para identificação dos principais preditores da retaliação organizacional executou-se regressão múltipla, controlando-se a variável salário, utilizando-se o método *stepwise*, já que esse método possibilita visualizar a contribuição de cada variável independente para o modelo, além de testar a adição e remoção de variáveis visando melhorar o modelo estimado. O nível de significância adotado para as análises deste estudo foi de $p < 0,05$.

Como preditores, definiram-se as variáveis sociodemográficas e ocupacionais (horas trabalhadas por semana e idade categorizada em três faixas, dos mais jovens aos mais velhos) e variáveis psicológicas (HO & J, RT, SSINF, SSEM, SSINS). Como variável critério, a análise de regressão considerou a retaliação organizacional, tendo sido gerados quatro modelos explicativos, dos quais o modelo que agregou as variáveis predictoras HO & J, Jovens, Horas Trabalhadas na semana e SSINS, foi o que apresentou os melhores índices [$F_{(4,196)} = 11,94$; $p < 0,001$], conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Resultados de análise de regressão múltipla para a variável critério retaliação organizacional.

Critério	<i>R</i>	<i>r</i> ²	<i>r</i> ² ajustado	Erro Padrão da estimativa	Preditores	β	<i>T</i>	<i>P</i>
Retaliação	0,44	0,20	0,18	31,06	HO & J	-0,20	-2,53	=0,012
					Jovens	0,16	2,40	=0,017
					Horas			
					trabalhadas	0,18	2,85	=0,005
					na semana			
					SSINS	-0,21	-2,67	=0,008

Alguns pesos *beta* foram negativos, indicando a existência de relações inversas entre as variáveis. Os preditores reúnem um percentual de variância explicada satisfatório para retaliação organizacional (20%). Como pode ser constatado, o preditor que mais contribui para a determinação da retaliação é o fator SSINS. As variáveis RT, SSINF, SSEMO e as categorias de idade mais maduras não colaboraram para explicar retaliação nesta análise de regressão. A Figura 6 ilustra os resultados da análise de regressão, com as linhas tracejadas representando relações inversas e a linha tracejada mais grossa, a relação de determinação mais forte:



Figura 6 – Relações encontradas na análise de regressão múltipla

Face a esse resultado, aquilata-se que as questões objetivas vivenciadas pelo trabalhador de enfermagem apresentam poder explicativo para a ocorrência de comportamentos de retaliação, já que os fatores que tratam desses aspectos nesta dissertação, HO & J e SSINS, foram aqueles que alcançaram maiores pesos *beta*, seguidos pela quantidade de horas trabalhadas por dia e a faixa etária jovem.

Partindo do pressuposto de que o fator HO & J abrange, além de questões pautadas na oferta de condições de trabalho adequadas e seguras, que garantam a saúde e o bem-estar do colaborador no exercício de suas atividades, contempla também a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado, essa constatação encontra guarida nos estudos sobre os comportamentos de retaliação, os quais indicam que essas condutas ocorrem como atos de revanche, em resposta às situações percebidas pelo trabalhador como injustas, trazendo resultados desfavoráveis às organizações. O agente motivador principal das atitudes retaliatórias é a restauração da percepção de justiça por meio de ações dispensadas contra a organização ou contra as pessoas que dela fazem parte (Mendonça, Torres, & Zanini, 2008).

A justiça organizacional contempla três tipos de justiça: distributiva, processual e interacional. A justiça distributiva refere-se à imparcialidade em que os resultados são compartilhados na organização, enquanto que a justiça processual se preocupa com a forma com que os meios são usados para atingir resultados em uma organização. Por último, a justiça interacional diz respeito a imparcialidade com que as pessoas são tratadas em uma organização. Assim, verifica-se que se trata de um conceito multidimensional em que todas as formas de justiça estão baseadas em valores (Muchinsky, 2004). Segundo Kunkel e Vieira (2013), as pessoas que confiam que recebem tratamento justo estabelecem comportamentos positivos com a organização e parecem evidenciar maiores níveis de confiança, apego, lealdade, desempenho, satisfação com o salário e cidadania organizacional. Em um viés oposto, mas complementar a essa compreensão, Skarlicki e Folger (1997) descobriram que os comportamentos de retaliação são previstos pela justiça distributiva, de procedimentos e interacional, reforçando o poder que a baixa percepção de justiça possui sobre a emissão das condutas contraproducentes para a organização.

Especificamente quanto aos aspectos atinentes à baixa percepção do fator SSINS, deve-se considerar, pautados na regressão realizada, que quando o trabalhador percebe que a organização não disponibiliza equipamentos e infraestrutura adequada para a realização das

tarefas, ele pode incorrer em manifestações de retaliação. Nesse ponto, cabe referendar a pesquisa desenvolvida por Kunkel e Vieira (2013), em que destacaram a correlação positiva entre os fatores do suporte social, suporte organizacional e justiça no trabalho com as dimensões integrantes do construto bem-estar no trabalho, confirmando os resultados de outros estudos que assinalaram igualmente que o oferecimento de suporte e a percepção de justiça no ambiente de trabalho estão diretamente ligados a maiores níveis de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo com o trabalho e a organização. Diante dessa associação, é válido presumir que a situação inversa de deficiência na oferta de suporte e percepção de injustiça ocasionaria a redução de níveis de satisfação, de envolvimento e comprometimento com o trabalho. Assim, ao deixar de se envolver e se comprometer com a organização, o trabalhador estaria mais suscetível a práticas negativas no seu contexto laboral, evidenciando a fragilidade do seu vínculo com a organização, incorrendo em manifestações tais como: faltas, pedidos de demissão, baixa produtividade, furtos, fraudes, vandalismo, mentiras, agressões e sabotagens.

Conforme tratado no Estudo 2, a carga horária de trabalho dos profissionais de enfermagem do HUSE pode chegar até a 78 horas semanais ($M = 36,33$; $DP = 8,67$), uma vez que a dupla jornada é uma realidade para essa categoria profissional devido à situação econômica da área da saúde e aos baixos salários pagos. Uma outra característica do exercício da enfermagem é o trabalho em turnos, uma vez que a assistência é prestada ininterruptamente nos hospitais, o que implica em trabalhos realizados à noite, nos finais de semana e feriados, períodos estes utilizados por outros trabalhadores para dormir, descansar, usufruir do lazer e do convívio social e familiar (Pafaro & Martino, 2004). Notadamente, trata-se de uma rotina desgastante, onde o excesso de trabalho demonstra contribuir com adoecimentos mentais e/ou físicos em trabalhadores da área da saúde, além de favorecer o absenteísmo, acidentes de trabalho, erros de medicação, exaustão, sobrecarga laboral e comprometimento da vida social e de lazer dos indivíduos (Dalri, Silva, Mendes, & Robazzi, 2014). Diante das consequências apresentadas, verifica-se que a relação entre a carga horária semanal trabalhada pelo profissional de enfermagem e a retaliação organizacional encontra respaldo na literatura, indicando que o excesso de trabalho pode levar a danos para a saúde do trabalhador, para os pacientes por eles atendidos e para a organização.

Quanto à influência das características pessoais frente a emissão de comportamentos de retaliação, Hershcovis et al. (2007) sugerem que fatores individuais, como traços de raiva e afetividade negativa, têm um papel importante para o advento de atitudes reativas, já que a interpretação que um indivíduo dá a um determinado acontecimento varia conforme diferenças individuais estáveis. Os estudos sobre a influência do sexo para ocorrência de comportamentos de retaliação ainda não são conclusivos, assim como não foram identificadas pesquisas relacionando a idade à retaliação, entretanto, no presente estudo a regressão apontou que quanto mais jovem o trabalhador de enfermagem, maior a possibilidade de que responda a alguma injustiça percebida com atitudes retaliatórias, o que pode estar associado a questões de valores específicos dessa faixa etária.

Conforme identificaram Mendonça e Tamayo (2008) em pesquisa que analisou a natureza motivacional da retaliação, as manifestações de comportamentos retaliatórios associam-se aos valores dos indivíduos. Os valores são componentes importantes para o dia a dia das organizações, pois sinalizam o que é importante para os colaboradores de forma individual e coletiva, exercendo forte influência sobre os comportamentos, já que são norteadores das percepções e julgamentos que as pessoas fazem acerca dos eventos que experimentam e a relação que estabelecem com comportamentos positivos como cidadania organizacional e comprometimento. A pesquisa desenvolvida utilizou a escala de valores de Schwartz para concluir que a retaliação no trabalho ocorre para alcançar a satisfação de interesses pessoais. A pesquisa mostrou, ainda, que a retaliação ocorre por caminhos incertos e ambíguos em função do temor de represálias com foco na promoção de danos ao sistema organizacional.

Conclusões Preliminares

O presente estudo teve como objetivo maior a investigação da relação entre a retaliação organizacional, o suporte social no trabalho e a precarização do emprego. De forma específica, buscou-se, também, verificar os níveis de suporte social no trabalho e retaliação dos profissionais de enfermagem do HUSE; examinar o poder de predição da percepção de precarização do emprego e do suporte social percebido sobre a variável retaliação organizacional e, por último, investigar a influência de variáveis sociodemográficas nas

variáveis psicológicas (suporte social no trabalho e comportamento de retaliação organizacional).

Antes de serem testadas as relações propostas, procedeu-se Análise Fatorial Exploratória dos instrumentos de coleta de dados empregados na pesquisa, como forma de asseverar a interpretação adequada da retaliação organizacional com o suporte social no trabalho e a precarização do emprego. No que concerne aos pressupostos psicométricos da EPSST, a medida confirmou validade para aferir as três dimensões do suporte social no trabalho, SSINFO ($\alpha = 0,83$), SSEMO ($\alpha = 0,86$) e SSINS ($\alpha = 0,74$), contabilizando 56,53% de variância explicada e mantendo os 18 itens propostos originalmente por seus autores. O mesmo ocorreu com a EPJR, no que diz respeito à subescala de retaliação, a qual confirmou-se unifatorial e manteve os 15 itens do instrumento, apresentando 60,24% de variância explicada e coeficiente de fidedignidade de 0,96. Quanto ao IPREL, essa escala apresentou índices de confiabilidade adequados e mostrou-se uma medida válida para aferir a percepção de precarização do emprego, passando a ter 38 itens dos 50 propostos inicialmente, com variância explicada de 19,09%. As dimensões encontradas, Higiene Ocupacional e Justiça e Relações do Trabalho, corroboram aspectos centrais associados à precarização do emprego, com coeficientes de fidedignidade de 0,87 e 0,67, respectivamente.

No que diz respeito aos níveis de precarização do emprego, suporte social no trabalho e retaliação na amostra, observou-se que os trabalhadores pesquisados vivenciam pouco os aspectos de Higiene Ocupacional e Justiça no HUSE, ainda que acusem como razoável a vivência dos aspectos relativos à Relações de Trabalho, fatores esses inerentes à precarização do emprego. Quanto ao suporte social no trabalho, verificou-se que os participantes compartilham a percepção de que na empresa onde trabalham não dispõem do suporte instrumental e estão indecisos quanto a vivência de aspectos pertinentes ao suporte emocional e informacional. Por último, no que tange à retaliação organizacional, verifica-se que os profissionais de enfermagem pesquisados estão na dúvida quanto à emissão de comportamentos retaliatórios em seu ambiente laboral.

Embora este estudo tivesse como pretensão principal a investigação da influência da precarização do emprego e do suporte social no trabalho sobre os comportamentos de retaliação organizacional, somente um dos fatores de cada constructo demonstrou capacidade explicativa para os comportamentos de retaliação, HO & J e SSINS. Enquanto o fator HO &

J abrange a oferta de condições materiais para o trabalho e a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado, o SSINS está focado especificamente nos auxílios tangíveis que a empresa disponibiliza como insumos materiais, técnicos, financeiros e gerenciais. Diante dessa situação, pondera-se que os aspectos concretos vivenciados no cotidiano do trabalho revelam influenciar a ocorrência de comportamentos retaliatórios, o que aponta para a necessidade da instituição pesquisada avaliar se suas práticas organizacionais estão efetivamente fornecendo as condições necessárias para o bom desempenho dos seus trabalhadores e para a sua satisfação e bem-estar, os quais são influenciados pelas condições ambientais e relações interpessoais que edificam-se nesse contexto (Andrade & Estivalet, 2013).

Apesar da compreensão de que questões tangíveis demonstram maior poder de predição para retaliação organizacional, é coerente resgatar que os profissionais de enfermagem pesquisados se mostraram indecisos quanto à oferta pela instituição do SSINF e SSEMO, o que pode ser uma pressuposição para a não associação desses fatores do suporte social no trabalho com a retaliação. Assim, seria recomendável a realização de novas pesquisas, com outras categorias profissionais, em espaços laborais diversificados, uma vez que como limite deste estudo tem-se a dificuldade de generalização dos resultados encontrados face as características particulares da amostra de enfermagem e, principalmente, as peculiaridades culturais inerentes ao contexto hospitalar. Outrossim, sugere-se a investigação dos constructos abordados neste trabalho em um viés qualitativo ou que se realizem triangulações metodológicas com o fito de conseguir aprofundar as vivências dos sujeitos do hospital pesquisado, na tentativa de melhor apreender a complexidade e as inter-relações da precarização do emprego, suporte social no trabalho e retaliação organizacional. Por fim, entende-se como promissora a realização de estudos envolvendo essas variáveis ao comprometimento, estresse ocupacional e vínculos organizacionais, dentre outras.

Entende-se que os comportamentos negativos no ambiente laboral não são bem recebidos e, por essa razão, não são facilmente explicitados num contexto de pesquisa, o que torna difícil a compreensão desse fenômeno, endossando Mendonça, Flauzino, Tamayo e Paz (2004) quando colocam que as reações retaliatórias ocorrem de maneira ampla e geral no contexto organizacional e devem considerar todas as relações que ali se processam, tanto no nível indivíduo-indivíduo, como indivíduo-organização.

Muitas vezes as organizações não reconhecem que as emoções negativas compõem o seu dia a dia, negando conflitos, ignorando desavenças e repreendendo colaboradores sem procurarem a compreensão do que está por traz dessas manifestações. Conforme Gondim e Siqueira (2004), os contextos sociais tentam normalizar a expressão das emoções, tornando-as previsíveis e ajustadas, introduzindo normas que estimulam a solidariedade, a empatia e o pertencimento. Reconhecer que as emoções negativas se apresentam no contexto de trabalho é um grande passo para o entendimento e enfrentamento dessas questões adversas, principalmente quando se tratam de equipes de saúde.

O trabalho em um hospital envolve contato com a dor e o sofrimento humano, sendo os profissionais de enfermagem aqueles que mais diretamente vivenciam situações estressantes e desgastantes, tanto no âmbito psicológico como físico, em função dos limites impostos pelo sistema de saúde e pelo contato diuturno com os pacientes, familiares e demais profissionais da área de saúde. Assim, é preciso atenção para a incoerência representada por situações de trabalho que cooperam para o adoecimento de trabalhadores cujas atividades objetivam à promoção e à recuperação da saúde dos semelhantes.

COMENTÁRIOS FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo a investigação sobre a precarização do trabalho sob três perspectivas diferentes. Para tanto, foram realizados três estudos interdependentes. O **Estudo 1** consistiu em uma revisão sistemática dos artigos desenvolvidos sobre precarização do trabalho no Brasil, com o intuito de apresentar o estado da arte em relação ao tema na literatura nacional. O **Estudo 2** investigou a percepção de precarização do emprego junto ao corpo de enfermagem de um hospital de urgência do Estado de Sergipe e revalidou o Inventário de Precarização Laboral (IPREL). E, finalmente, o **Estudo 3** examinou as associações entre o comportamento de retaliação organizacional, a precarização do emprego e o suporte social no trabalho.

Os resultados do **Estudo 1** evidenciam que já existe uma produção acadêmica no Brasil que consegue sistematizar didaticamente o processo de instauração da precarização do trabalho, aludindo quais condicionantes históricos, econômicos e sociais foram determinantes para sua ocorrência. Entretanto, ficou evidente a necessidade de realização de novas pesquisas que busquem explorar esse fenômeno, principalmente através de metodologias quantitativas ou multimétodos, para propiciar a triangulação dos dados e aumentar a capacidade explicativa e preditiva dos resultados. Além disso, observou-se uma carência de estudos que investiguem de forma específica a precarização do emprego; a ausência de trabalhos propondo medidas para o construto; assim como abordando os correlatos da precarização, seus antecedentes e consequentes. Uma outra lacuna observada diz respeito a produções que ilustrem intervenções de caráter preventivo, de apoio e/ou transformador das vivências precarizadas. Por fim, dada a importância do trabalho para o indivíduo enquanto ser psicossocial, sugere-se que a psicologia realize uma maior divulgação de suas iniciativas de pesquisa sobre o tema em periódicos, uma vez que a temática não deve ser reconhecida como naturalmente cativa das ciências sociais, pois tangencia contribuições do direito, da saúde pública, da filosofia e da psicologia organizacional e do trabalho.

No **Estudo 2**, com o desígnio de contribuir para o saneamento de algumas das lacunas supramencionadas, foi possível revalidar a primeira medida concebida no Brasil, desenvolvida para aferir a percepção de precarização do emprego, o IPREL, o qual

apresentou índices de confiabilidade adequados e mostrou-se uma medida válida. As dimensões encontradas na escala, Higiene Ocupacional e Justiça e Relações do Trabalho, corroboram aspectos centrais associados à precarização do emprego encontrados na literatura, mas, ainda assim, sugere-se a busca por novas evidências quanto às propriedades psicométricas do instrumento, sobretudo com maiores e diferentes amostras. Futuras pesquisas poderão avaliar, também, se sua estrutura fatorial é adequada para diferentes populações. Por fim, foi possível conhecer como os trabalhadores de enfermagem do HUSE vivenciam aspectos relacionados à precarização do emprego. Os valores médios encontrados através da aplicação do IPREL demonstraram que a amostra pesquisada vivencia pouco os aspectos de Higiene Ocupacional e Justiça no hospital, embora acuse como razoável a vivência dos aspectos relativos à Relações de Trabalho, o que endossa a necessidade de intervenções junto a este público para minimizar/reverter o diagnóstico identificado.

No **Estudo 3**, investigou-se a associação existente entre precarização do emprego, suporte social no trabalho e retaliação organizacional. Para atingir esse intento, as medidas EPSST e EPJR foram revalidadas, ratificando os parâmetros psicométricos previstos por seus idealizadores. No que diz respeito à percepção de suporte social no trabalho e de retaliação organizacional, verificou-se que os profissionais de enfermagem compartilham a ideia de que não dispõem do suporte instrumental e estão indecisos quanto à vivência de aspectos pertinentes ao suporte emocional e informacional. No que tange à retaliação organizacional, os participantes revelam dúvida quanto à emissão de comportamentos retaliatórios no hospital. Somente um dos fatores de cada constructo demonstrou capacidade explicativa para os comportamentos de retaliação, HO & J e SSINS, os quais tratam dos aspectos concretos vivenciados pelo trabalhador no cotidiano laboral, o que aponta para a necessidade da instituição pesquisada avaliar se suas práticas organizacionais estão efetivamente fornecendo as condições necessárias para o bom desempenho dos seus trabalhadores e para a sua satisfação e bem-estar. Recomenda-se a realização de novas pesquisas, com outras categorias profissionais, em espaços laborais diversificados, para que se avalie de forma mais clara o modelo proposto, ou seja, a capacidade de explicação da precarização do emprego e do suporte social no trabalho em relação à retaliação organizacional.

Face ao exposto, considerou-se que os objetivos propostos nesta dissertação foram atingidos. Acredita-se que os resultados apresentados contribuíram para a ampliação dos

conhecimentos acerca da precarização do trabalho/emprego, do suporte social no trabalho e retaliação organizacional, corroborando a necessidade de práticas organizacionais que privilegiem a oferta de melhores condições de trabalho para os indivíduos numa perspectiva de garantia de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- Abreu, F. S. S. (2013) Cuidar de quem cuida: Saúde do Trabalhador num cenário de precarizações. *Vértices*, 15, n. 3, 121-139. doi: 10.5935/1809-2667.20130034
- Abramides, M. B. C., & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspectiva*, 17, 3-10. doi: 10.1590/S0102-88392003000100002
- Amable, M., Benach, J., & Gonza'lez, S. (2001) La precariedad laboral y su repercusio 'n sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch. prev. riesgos labor (Ed. impr.)*, 4, 169-184.
- Andrade, T., Hoch, R. E., E., Vieira, K. M., & Rodrigues, C. M. C. (2012). Síndrome de Burnout e suporte social no trabalho: A percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados. *Organizações & Sociedade*, 19, 231-251.
- Andrade, T., & Estivaleta, V. D. F. B. (2013). Valores organizacionais e suporte social no trabalho: a percepção dos colaboradores do setor bancário público e privado. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 205-224.
- Andrade, T., Estivaleta, V. D. F. B., & Gomes, T. C. (2013). Suporte social e organizacional no trabalho: um diagnóstico no setor bancário público e privado. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM*, 12(1), 23-38. doi: 10.5329/RECADM. 2013003
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, 107, 405-419. doi: 10.1590/S0101-66282011000300002
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53.
- Araújo, S. M. (2013). Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. *Sociedade e Estado*, 28, 565-586. doi: 10.1590/S0102-69922013000300006

- Araújo, M.R.M.; Jesus, R.M., & Rodrigues, H.S. (2015). Concepção e validação do Inventário de Precarização Laboral, *Psicologia: Organizações e Trabalho*, no prelo.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2012). Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 7, 289-308. doi: 10.1177/0002764212466239
- Babbie, E. (1999) *Métodos de pesquisa de Survey*. Belo Horizonte, MG: Ed. UFMG.
- Backes, D. S., Backes, M. S., Erdmann, A. L., & Büscher, A. (2012). The role of the nurse in the Brazilian Unified Health System: from community health to the family health strategy. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(1), 223-230.
- Barbosa, A. C. Q. (2010). O sindicalismo brasileiro e sua relevância nas relações de trabalho e RH. In Bitencourt, C. e cols. (Orgs.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, pp.115-125.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barlach, L., Limongi-França, A. C., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 101-112.
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: Análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30, 2, 153-162.
- Batista, A. A. V., Vieira, M. J., Cardoso, N. C. S., & Carvalho, G. R. P. (2005). Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 39(1), 85-91. doi: 10.1590/S0080-62342005000100011
- Belancieri, M. de F., Beluci, M. L., Silva, D. V. R. da, & Gasparelo, E. A. (2010). A resiliência em trabalhadores da área da enfermagem. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27(2), 227-233. doi: 10.1590/S0103-166X2010000200010
- Bennett, R. J. & Robinson, S.L. (2000) Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

- Bernardo, M. H., Verde, F. F., & Pinzón, J. G. (2013). Vivências de trabalhadores com diferentes vínculos empregatícios em um laboratório público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16, 119-133.
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, pp.24-62.
- Borges, L. O. Vitullo, G. E. & Ponte, J. R. T. (Orgs.). (2012). *Ser bancário: viver o esplendor social ou o trabalho precário?* Curitiba: CRV.
- Braga, L. C., Carvalho, L. R., & Binder, M. C. P. (2010). Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu (SP). *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(Suppl. 1), 1585-1596. doi: 10.1590/S1413-81232010000700070
- Bufrem, L., & Prates, Y. (2005). O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. *Ciência da Informação*, 34(2), 9-25.
- Cadoná, M. A., & Góes, C. H. (2013). Juventude e trabalho: Emprego e desemprego entre jovens no município de Santa Cruz do Sul (RS). *Barbarói*, 39, 36-52.
- Campos, S. A. P. D., Estivalet, V. D. F. B., & Reis, E. (2011). Percepções de Suporte e Comprometimento: Investigando a Relação entre os Construtos. *GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 9(3), 534-564.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro, RJ: Ed. Vozes.
- Chiavenato, I. (2004) *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Costa, D. O. & Tambellini, A. T. (2009). A visibilidade dos escondidos. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 19 (4), 2009, 953-968. doi: 10.1590/S0103-73312009000400003
- Dalri, R. C. M. B., Silva, L. A., Mendes, A. M. O. C., & Robazzi, M. L. C. C. (2014). Nurses' workload and its relation with physiological stress reactions. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 22(6), 959-965. doi.org/10.1590/0104-1169.3292.2503
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Revista Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.

- Dancey, C. & Reidy, J. (2006). *Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Dourado, J. A. L. (2014). Projetos desenvolvimentistas nas terras do sem-fim: Expansão do agronegócio e precarização do trabalho no semiárido baiano. *Sociedade & Natureza*, 26, 7-23. doi: 10.1590/1982-451320140101
- Druck, G. (2007). *A flexibilização do trabalho na França e no Brasil: Alguns elementos de comparação*. In: 31º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu: ANPOCS, 2-39.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: Novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24, 35-56. doi: 10.1590/S0103-49792011000400004
- Druck, M.G. (1999). *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico*. Salvador: EDUFBA / Boitempo Editorial. Col. Mundo do Trabalho.
- Elias, M. A., & Navarro, V. (2006). A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(4), 517-525. doi: 10.1590/S0104-11692006000400008
- Estramiana, J. L. A.; Gondim, S. M. G.; Luque, A. G.; Luna, A. F. & Dessen, M. C. (2012). Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: un estudio comparativo. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 5-16.
- Ferraz, L., & Gomes, M. H. A. (2012). Uma existência precarizada: O cuidado da prole no trabalho de catação de material reciclável. *Sociedade e Estado*, 27, 652-662. doi: 10.1590/S0102-69922012000300011
- Ferreira, N. N., & Lucca, S. R. (2015). Síndrome de *Burnout* em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18(1), 68-79. doi: 10.1590/1980-5497201500010006
- Filippim, E.S. & Gemelli, I.M.P (2010). Gestão de Pessoas na Administração Pública: o desafio dos municípios. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia. RACE, Unoesc*, 9(1),153-180.
- Fischer, K., & Tangney, J. (1995) *Self-conscious emotions and the affect revolution: Framework and introduction. Self-conscious emotions: Shame, guilt, embarrassment, and pride*. New York: Guilford.

- Fontana, R. T., & Lautert, L. (2013). A situação de trabalho da enfermagem e os riscos ocupacionais na perspectiva da ergologia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1306-1313. doi: 10.1590/0104-1169.3105.2368
- Franco, T. (2011). Alienação do trabalho: Despertencimento social e desenraizamento em relação à natureza. *Caderno CRH*, 24, 171-191. doi: 10.1590/S0103-49792011000400012
- Freire, P. A. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6, 367-380, 2008. doi: 10.1590/S1981-77462008000200009
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gomez, C. M. & Thedim-Costa, S. M. F. (1999). Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 4(2), 411-421. doi: 10.1590/S1413-81231999000200015
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. (2004). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 207-236). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Gondim, S. M. G.; Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. S. A. (2010). Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In A. V. B. Bastos; S. Gondim e cols. (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, pp. 174-199.
- Gondim, S. M. G.; Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, pp. 343-375.
- Grazia, G. R. (2007). De trabalhador a pedinte. *Revista Katálisis*, 10, 75-85. doi: 10.1590/S1414-49802007000100009
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22, 201-210. doi: 10.1590/S0102-37722006000200010
- Harman, H. H. (1967). *Modern factor analysis. 2nd.ed.* Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Hershcovis, S. M., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.

- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, (21), 24-41. doi: 10.1590/S1517-45222009000100003
- Hora, K. P. H.S., Ferreira, M. G.L., & Silva, A. P. F. (2013). Elementos desencadeadores do estresse no trabalho do enfermeiro hospitalar: uma revisão integrativa de literatura. *Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde-FITS*, 1(3), 167-180.
- Jahoda, M. (1987) *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata. Originalmente publicado em inglês 1982.
- Jermier, J. M., Knights, D., & Nord, W. (1994). *Resistance and power in organizations*. Londres: Routledge.
- Kunkel, F. I. R., & Vieira, K. M. (2013). O impacto do suporte e da justiça sobre o bem-estar no trabalho de servidores públicos municipais. *Estudos do CEPE*, 104-146.
- LaMontagne, A. D. (2010). Precarious employment: adding a health inequalities perspective. *Journal of Public Health Policy*, 31, 312–317. doi:10.1057/jphp.2010.25
- Leite, M. P. (2003). *Trabalho e sociedade em transformação – mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Leite, M. P. (2004). Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2, 57-59. doi: 10.1590/S1981-77462004000100005
- Lima, J. C. (2006). Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. *Estudos de Sociologia*, 11(21), 59-71.
- Lima, J. C. (2009). Paradoxos do trabalho associado. *Tempo Social*, 21, 113-132. doi: 10.1590/S0103-20702009000100007
- Lima, J. C. (2010). A Terceirização e os trabalhadores: Revisitando algumas questões. *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 13, 17-26.
- Lima, M. E. A. (2012). As LER/DORT e as novas formas de precarização do trabalho. In G. Alves; A. L. Vizzacaro & D. Pestana (Orgs.), *Saúde e precarização do homem-que-trabalha* (pp. 82-95). São Paulo: LTR.
- Lima, M. E. A. (2013). A polêmica em torno do nexos causal entre transtorno mental e trabalho. In Ferreira, J. J. (Org.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, pp. 653-660.

- Lima, R. V. M., Pedrão, L. J., Gonçalves, J. G., & Luis, M. A. V. (2010). Papéis, conflitos e gratificações do enfermeiro de serviços abertos de assistência psiquiátrica. *Rev. Eletr. Enf.[Internet]*; 12 (2): 348-53.
- Machado, M. H., Vieira, A. L. S., & Oliveira, E. (2012). Construindo o perfil da enfermagem. *Enfermagem em foco*, 3(3).
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos em uma organização pública. *Revista de Administração da UFSM*, 4(3), 390-405.
- Marques, A. P. P. (2013). Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas "novas" formas de desigualdade social. *Ciência e Saúde Coletiva*, 18, 1545-1554. doi: 10.1590/S1413-81232013000600007
- Mello, S. C. B., Marçal, M. C. C., & Fonsêca, F. R. B. (2009). Os sentidos do trabalho precarizado na metrópolis: Fato e ficção! *Organizações & Sociedade*, 16, 307-323. doi: 10.1590/S1984-92302009000200006
- Mendonça, H. (2008). Atitudes Retaliatórias. In Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Porto Alegre, RS: Artmed, pp.241-255.
- Mendonça, H.; Flauzino, D. P.; Tamayo, A. & Paz, M. G. T. (2004) Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 09, 3, 543-551.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de uma medida de atitude em relação à retaliação organizacional. *Avaliação Psicológica*, 2, n. 2, 147-153.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: Análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8, 117-135.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2008). Valores pessoais e retaliação organizacional: estudo em uma organização pública organização pública. *RAC-Eletrônica*, 2 (2), 189-200.
- Mendonça, H., Torres, A., & Zanini, D. (2008). Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(1), 60-72.

- Menezes, L. S. (2010). *Um olhar psicanalítico sobre a precarização do trabalho: desamparo, pulsão de domínio e servidão*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Mészáros, I. (2006). *Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda*. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Montali, L. (2006). Provedoras e co-provedoras: Mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23, 223-245. doi: 10.1590/S0102-30982006000200003
- Moroni, L., & Dabos, G. E. (2014). Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: una revisión de la literatura y de sus implicancias. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 384-396.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicologia Organizacional*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.
- Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 7, 14-20. doi: 10.1590/S0102-71822007000400004
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 7, 549-563. doi: 10.1590/S1981-77462009000300009
- Pafaro, R. C., & Martino, M. M. F. (2004). Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 38(2), 152-160.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social/Happiness at work: Relations with organizational support and social support. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054.
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM) – Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Pereira, M. C., & Brito, M. J. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: Uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 6, 143-181.

- Pereira, W. R., & Bellato, R. (2004). A relação entre a precarização do ambiente físico e o risco de infecção hospitalar: um olhar sob a perspectiva da ética, dos direitos e da cidadania. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 13(spe), 17-24. doi: 10.1590/S0104-07072004000500002
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Portal Brasil. (2014). Em nove anos, aumenta escolaridade e acesso ao ensino superior. Recuperado em 25 de fevereiro, 2015, de <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/12/em-nove-anos-aumenta-escolaridade-e-acesso-ao-ensino-superior>
- Raichelis, R. (2011). O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. *Serviço Social & Sociedade*, (107), 420-437. doi: 10.1590/S0101-66282011000300003
- Raichelis, R. (2013). Proteção social e trabalho do assistente social: tendências e disputas na conjuntura de crise mundial. *Serviço Social & Sociedade*, (116), 609-635. doi: 10.1590/S0101-66282013000400003
- Ramalho, J. R. & Santana, M. A. (2003). *Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. In: Ramalho, J. R. e Santana, M. A. (org.) Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo.
- Ribeiro, M. A. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(1), 75-91.
- Rodrigues, E. P., Rodrigues, U. S., Oliveira, L. D. M. M., Laudano, R. C. S., & Sobrinho, C. L. N. (2014). Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia/Prevalence of common mental disorders in nursing workers at a hospital of Bahia/Prevalencia de trastornos mentales comunes en trabajadores de enfermería en un hospital de Bahia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2), 296.
- Rodrigues, L. C. (2012). Bancários no Brasil e na Espanha (1998-2008): uma década de intensas mudanças. In L. O. Borges, G. E. Vitullo, & J. R. T. Ponte (Orgs.), *Ser bancário: viver o esplendor social ou o trabalho precário?* (pp. 53-75). Curitiba: CRV.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998) Social support. *Encyclopedia of mental health*, 3, 535-544.

- Schmidt, D. R. C. & Dantas, R. A. S. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 54-60.
- Seeman, T. E. (1998). *Social Support and social conflict*. Disponível em <http://www.macses.uesf.edu/Research/Psychosocial/notebook/socsupp.html>
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sennett, R. (2006). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, J. L. L., Soares, R. S., Costa, F. S., Ramos, D. S., Lima, F. B., & Teixeira, L. R. (2015). Fatores psicossociais e prevalência da síndrome de *Burnout* entre trabalhadores de enfermagem intensivistas. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 27(2), 125-133. doi: 10.5935/0103-507X.20150023
- Silva, N. M., & Muniz, H. P. (2011). Vivências de trabalhadores em contexto de precarização: Um estudo de caso em serviço de emergência de hospital universitário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11, 821-840.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Construção e validação da escala de percepção de suporte social. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 381-388. doi: 10.1590/S1413-73722008000200021.
- Siqueira, M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 300-330.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide Jr., S. (2008). Suporte no Trabalho. In Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Porto Alegre, RS: Artmed, pp.277-88.
- Skevington, S. M., & Dawkes, D. A. (1988), "Minorities at work: men in a woman's world", em David Canter, Jorge Correia Jesuino, Luís Soczka e Geoffrey M. Stephenson (orgs.), *Environmental Social Psychology*, Londres, Kluwer Academic Publishers, pp. 272-280.
- Sluzki, C. E. (2003). *A rede social na prática sistêmica*. (9a ed.) São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Souza, N. V. D. O, Santos, D. M. S, Ramos, E. L., Anunciação, C. T., Thiengo, P. C. S., & Fernandes, M. C. (2010). Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da

- adaptação e improvisação de materiais hospitalares. *Escola Anna Nery*, 14, 236-243. doi: 10.1590/S1414-81452010000200005
- Spector, P.E. (2004) *Psicologia nas Organizações*. São Paulo, SP: Saraiva
- Skarlicki, D. P.& Folger, R. (1997) Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, n. 3, p. 434-443.
- Standing, G. (2013). The precariat: The new dangerous class. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 42, 111. doi: 10.1177/0094306112468721
- Tamayo, M. R., Pinheiro, F., Tróccoli, B., & Paz, M. G. T. (2000). Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP)[Resumo]. *Anais da 52 a. Reunião Anual da SBPC, Resumos*.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37-46. doi: 10.1590/S1413-294X2002000100005
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159.
- Trombetta, T. & Zanelli, J.C. (2011). *Características do assédio moral*. Curitiba: Juruá.
- VanYperen, N. W. (1998). Informational support, equity and *Burnout*: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 29-33.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 67 (8), 548-555. doi: 10.1136/oem.2009.048967
- Wisniewski, D., Silva, E. S., Évora, Y. D. M., & Matsuda, L. M. (2015). The professional satisfaction of the nursing team vs. Work conditions and relations: a relational study. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 24(3), 850-858.
- Wolff, S. (2014). Desenvolvimento local, empreendedorismo e "governança" urbana: onde está o trabalho nesse contexto? *Caderno CRH*, 27, 131-150. doi: 10.1590/S0103-49792014000100010

- Zanelli, J. C. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações do trabalho: Construção de projetos para o pós carreira*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Zoltowski, A. P. C., Costa, A.B., Teixeira, M. A. P., & Koller, S. H. (2014). Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30, 97-104. doi: 10.1590/S0102-37722014000100012

APÊNDICES/ANEXOS

APÊNDICE A - Ficha de Dados Sociodemográficos

Sexo:

Masculino () Feminino ()

Idade: _____ anos

Estado Civil:

() Solteiro () Casado () Viúvo () Separado/Divorciado

() União Estável (vive com companheiro(a)) () Outro

Tem filhos?

() Não () Sim

Escolaridade:

() Médio completo () Superior Incompleto () Superior Completo

() Pós-graduação (Especialização; Mestrado; Doutorado).

Vínculo com a empresa:

Terceirizado () Efetivo () Comissionado ()

Outro _____

Cargo/função na empresa em que trabalha: _____

Tempo de trabalho na empresa: ____ano(s) ____mês(es)

Tempo de trabalho nesse cargo/função: ____ano(s) ____mês(es)

Quantas horas você trabalha por semana? _____

Sua categoria profissional possui vínculo com algum sindicato? () Sim () Não

Qual seu salário no emprego atual? R\$ _____

Seu salário atual consegue cobrir suas necessidades básicas?

() Nada () Pouco () Mais ou menos () Bastante () Todas as necessidades

Seu salário atual permite que você cubra despesas imprevistas?

() Nunca () Raramente () Algumas vezes () Muitas vezes () Sempre

A empresa onde você trabalha oferece:

a) Plano de saúde: () Sim () Não

b) Auxílio para refeição: () Sim () Não

c) Auxílio educação: () Sim () Não

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Tereza Cecília Costa do Nascimento, portadora do RG nº 274529393 SSP - CE está realizando a pesquisa intitulada **Comportamentos antissociais no trabalho de profissionais de enfermagem e sua explicação via precarização laboral e suporte social no trabalho**. Este estudo prevê a aplicação de três questionários em amostra de 250 profissionais de enfermagem desta empresa.

Por essa razão, o (a) Sr. (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa. Sua participação consistirá em preencher os formulários com sua opinião individual sobre os assuntos tratados.

Todas as informações que o (a) Sr. (a) nos fornecer serão utilizadas somente para esta pesquisa. Suas respostas e dados pessoais serão confidenciais e seu nome não aparecerá nos questionários e nem quando os resultados forem apresentados. Seus dados serão analisados juntamente com os dados dos demais participantes da amostra e os resultados servirão para embasar produções acadêmicas (dissertação, artigos, apresentações em congressos).

A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Caso o (a) Sr. (a) aceite participar, não receberá nenhuma compensação financeira. Também não sofrerá qualquer prejuízo se não aceitar ou se desistir após ter iniciado a responder o questionário. Com esta pesquisa esperamos contribuir para o conhecimento sobre as variáveis investigadas, permitindo que intervenções em organizações possam ser pensadas na expectativa de melhorar o ambiente e a permanência no trabalho.

Falar sobre como você costuma se comportar no seu ambiente de trabalho pode deixá-lo um pouco embaraçado ou receoso acerca de quem tomará conhecimento de suas respostas e se sofrerá alguma represália por isso. Asseguramos que suas informações não serão disponibilizadas a nenhum membro da organização onde você trabalha, assim como em nenhum momento sua identidade será revelada.

Se tiver alguma dúvida a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar Tereza Cecília Costa do Nascimento, aluna do Mestrado em Psicologia Social da Universidade Federal de Sergipe - UFS através dos seguintes meios: (79) 9124-4837 ou tceciliacn@gmail.com.

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar, deverá preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-esclarecido que segue.

TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências da Res. 466/2012, declaro que, após leitura minuciosa do TCLE, tive oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelo pesquisador, e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firmo meu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa assinando este documento em duas vias das quais uma ficará em meu poder.

Aracaju - SE, _____ de _____ de 2015.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador

ANEXO A - INVENTÁRIO SOBRE PRECARIZAÇÃO LABORAL (IPREL)

Instruções: A seguir estão relacionadas frases que retratam várias situações que alguém poderia enfrentar no seu emprego. Gostaríamos de saber se você experimenta no dia a dia de trabalho neste hospital as situações apontadas abaixo:

	NÃO SE APLICA	APLICA-SE POUCO	APLICA-SE RAZOALMENTE	APLICA-SE TOTALMENTE
1) ... o espaço é muito apertado.				
2) ... ganha-se pouco para muita responsabilidade.				
3) ... o trabalhador manifesta intenção de sair do emprego.				
4) ... as sugestões dos funcionários nunca são ouvidas.				
5) ... o trabalhador é obrigado a fazer hora extra sem desejar.				
6) ... a empresa não cumpre o acordo fechado com o trabalhador quando o contratou.				
7) ... o pagamento é justo pelo serviço realizado.				
8) ... o funcionário é reconhecido pelo trabalho executado.				
9) ... dá tristeza de pensar que tem que vir trabalhar.				
10) ... o trabalhador tem um local adequado para trabalhar.				
11) ... se sabe corretamente em que dia o salário será pago.				
12) ... o cuidado com a saúde do trabalhador é constante.				
13) ... o trabalhador pode dar opinião na hora de decidir as coisas do trabalho.				
14) ... o trabalhador não sabe exatamente o que tem que fazer.				
15) ... tudo se encontra organizado.				

16) ... existem muitas atividades e poucos funcionários para realizá-las.				
17) ... o emprego não promove o desenvolvimento como pessoa.				
18) ... trabalha-se em local muito barulhento.				
19) ... o trabalhador sente-se bem.				
20) ... o trabalhador exerce várias atividades ao mesmo tempo.				
21) ... não existe local para o trabalhador realizar suas refeições ou para descansar.				
22) ... os direitos do trabalhador são cumpridos pela empresa (contribuição para a aposentadoria, férias remuneradas, licença-maternidade, etc.).				
23) ... o salário é igual ao de outros trabalhadores da mesma profissão.				
24) ... as normas da empresa têm que ser seguidas.				
25) ... os equipamentos estão em boas condições de uso.				
26) ... o trabalhador não tem liberdade sobre como fazer sua atividade.				
27) ... a remuneração da atividade laboral está abaixo do praticado pelo mercado.				
28) ... a empresa utiliza políticas transparentes de contratação e demissão de funcionários.				
29) ... o preparo profissional oferecido pela empresa é suficiente para o cumprimento das tarefas.				
30) ... o ritmo de trabalho é excessivo.				
31) ... a empresa oferece cursos e treinamentos.				
32) ... as tarefas realizadas oferecem risco à saúde do trabalhador.				
33) ... há constante preocupação com a limpeza do ambiente.				
34) ... existem técnicos de segurança no trabalho no quadro de funcionários.				
35) ... provoca ansiedade e insegurança quanto ao futuro.				
36) ... os funcionários têm medo de ficarem marcados, caso se sindicalizem.				
37) ... a empresa dispõe de um ambulatório para atendimento de primeiros socorros.				
38) ... dá vontade de largar tudo e ir embora.				

39) ... a empresa contratante fornece utensílios para proteção de chuva ou sol.				
40) ... o trabalho coordenado pelas chefias é feito de maneira justa.				
41) ... o trabalhador sente prazer/alegria em exercer suas funções.				
42) ... ganha-se o valor da hora extra em dobro.				
43) ... é irritante por causa do barulho das atividades.				
44) ... o trabalhador exerce mais atividades do que aquelas previstas para seu cargo.				
45) ... o trabalhador conhece a empresa como um todo.				
46) ... o trabalhador tem as ferramentas necessárias para trabalhar.				
47) ... a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho.				
48) ... o trabalhador não precisa arcar integralmente com despesas relacionadas ao trabalho (alimentação, vale-transporte).				
49) ... a empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores.				
50) ... a empresa possui banheiros separados para ambos os sexos.				

ANEXO B - ESCALA DE PERCEPÇÃO E JULGAMENTO DA RETALIAÇÃO ORGANIZACIONAL (EPJR)

Instruções

Instruções: Pensando na sua experiência e no seu trabalho atual, pedimos que leia atentamente as frases abaixo e responda cada uma das colunas escrevendo o número que melhor representa sua sincera opinião.

	1ª Coluna	2ª Coluna
	(1) Nunca (2) poucas vezes (3) algumas vezes (4) muitas vezes (5) sempre	(1) muito injusto (2) injusto (3) nem injusto e nem justo (4) justo (5) justíssimo
	Qual a frequência com que as pessoas da sua organização, ao se sentirem injustiçadas, costumam se comportar da forma descrita nas frases abaixo?	Agora, considere você e julgue como justo ou injusto os comportamentos descritos nas frases quando as pessoas sofrem injustiças no trabalho.
1. Alterar a forma de fazer as coisas com o intuito de prejudicar a organização.		
2. Deixar de colaborar com os colegas de trabalho.		

3. Influenciar negativamente os colegas de trabalho.		
4. Fazer corpo mole.		
5. Negar informações necessárias a um colega.		
6. Produzir abaixo da capacidade que possui.		
7. Fingir que está ocupado.		
8. Ficar indiferente às solicitações feitas pela chefia.		
9. Gastar mais tempo no intervalo do que o permitido.		
10. Falar mal da organização para pessoas estranhas ao serviço.		
11. Descumprir as normas da empresa.		
12. Tratar com indiferença as pessoas que buscam os serviços prestados pela organização.		
13. Fazer o serviço malfeito de propósito.		
14. Trabalhar contra a política da empresa.		
15. Tumultuar o ambiente de trabalho, propositalmente.		

ANEXO C - ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO (EPSST)

Instruções: Estamos desenvolvendo uma pesquisa a respeito de como as pessoas percebem ou sentem o ambiente de trabalho em que estão envolvidas. Para expressar a sua opinião, utilize o código abaixo, anotando à frente de cada frase aquele código que melhor expressa sua opinião.

1 – Discordo totalmente

2 – Apenas discordo

3 – Apenas concordo

4 - Concordo totalmente

Na empresa onde eu trabalho...

1. () ... as pessoas gostam umas das outras.
2. () ... as pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais.
3. () ... as pessoas são amigas umas das outras.
4. () ... há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.
5. () ... os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.
6. () ... pode-se confiar nas pessoas.
7. () ... pode-se confiar nos superiores.
8. () ... as informações circulam claramente entre os setores da empresa.
9. () ... as pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam.
10. () ... existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.
11. () ... há ajuda financeira para que seus empregados se especializem.
12. () ... há facilidade de acesso às informações importantes.
13. () ... os empregados têm equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.
14. () ... são pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.
15. () ... as pessoas se preocupam umas com as outras.

16. () ... as informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.
17. () ... os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.
18. () ... as informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.

ANEXO D – MATRIZ DE CARGAS FATORIAIS DO IPREL

Fatores	Itens da Escala	Carga Fatorial
F1 – Higiene Ocupacional e Justiça (HO & J)	30) ... o ritmo de trabalho é excessivo.	-0,58
	44) ... o trabalhador exerce mais atividades do que aquelas previstas para seu cargo.	-0,55
	12) ... o cuidado com a saúde do trabalhador é constante.	0,55
	39) ... a empresa contratante fornece utensílios para proteção de chuva ou sol.	0,54
	16) ... existem muitas atividades e poucos funcionários para realizá-las.	-0,53
	18) ... trabalha-se em local muito barulhento.	-0,53
	35) ... provoca ansiedade e insegurança quanto ao futuro.	-0,52
	25) ... os equipamentos estão em boas condições de uso.	0,51
	23) ... o salário é igual ao de outros trabalhadores da mesma profissão.	0,51
	37) ... a empresa dispõe de um ambulatório para atendimento de primeiros socorros.	0,50
	20) ... o trabalhador exerce várias atividades ao mesmo tempo.	-0,48
	32) ... as tarefas realizadas oferecem risco à saúde do trabalhador.	-0,48
	45) ... o trabalhador conhece a empresa como um todo.	0,44
	27) ... a remuneração da atividade laboral está abaixo do praticado pelo mercado.	-0,44
	46) ... o trabalhador tem as ferramentas necessárias para trabalhar.	0,43

	49) ... empresa se preocupa com a segurança dos trabalhadores.	0,43
	10) ... o trabalhador tem um local adequado para trabalhar.	0,43
	2) ... ganha-se pouco para muita responsabilidade.	-0,43
	15) ... tudo se encontra organizado.	0,42
	8) ... o funcionário é reconhecido pelo trabalho executado.	0,40
	43) ... é irritante por causa do barulho das atividades.	-0,40
	19) ... o trabalhador sente-se bem.	0,40
	7) ... o pagamento é justo pelo serviço realizado.	0,40
	1) ... o espaço é muito apertado.	-0,39
	29) ... o preparo profissional oferecido pela empresa é suficiente para o cumprimento das tarefas.	0,32
	34) ... existem técnicos de segurança no trabalho no quadro de funcionários.	0,31
F2 – Relações de Trabalho (RT)	40) ... o trabalho coordenado pelas chefias é feito de maneira justa.	0,53
	47) ... a empresa ajuda o trabalhador quando acontece algum acidente de trabalho.	0,45
	36) ... os funcionários têm medo de ficarem marcados, caso se sindicalizem.	-0,44
	41) ... o trabalhador sente prazer/alegria em exercer suas funções.	0,44
	50) ... a empresa possui banheiros separados para ambos os sexos.	0,38
	21) ... não existe local para o trabalhador realizar suas refeições ou para descansar.	-0,37
	42) ... ganha-se o valor da hora extra em dobro.	0,37
	14) ... o trabalhador não sabe exatamente o que tem que fazer.	-0,35

11) ... se sabe corretamente em que dia o salário será pago.	0,35
33) ... há constante preocupação com a limpeza do ambiente.	0,32
48) ... o trabalhador não precisa arcar integralmente com despesas relacionadas ao trabalho (alimentação, vale-transporte).	0,32
38) ... dá vontade de largar tudo e ir embora.	-0,32
Variância Explicada	19,09%
Coeficiente de Fidedignidade (alfa de Cronbach)	0,85